

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA DAN
SOCIAL SUPPORT TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI
KASUS PADA GURU WANITA STATUS MENIKAH DI
KECAMATAN SELOREJO KABUPATEN BLITAR)**

SKRIPSI



Oleh

SHOLIKHATI KHILMIAH

NIM : 18510162

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA DAN
SOCIAL SUPPORT TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI
KASUS PADA GURU WANITA STATUS MENIKAH DI
KECAMATAN SELOREJO KABUPATEN BLITAR)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

SHOLIKHATI KHILMIAH

NIM : 18510162

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan *Social Support* Terhadap
Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Wanita Status Menikah di
Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar)**

SKRIPSI

Oleh

**SHOLIKHATI KHILMIAH
NIM :18510162**

Telah disetujui pada tanggal 18 Agustus 2022

Dosen Pembimbing,



**Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002**

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002**

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan *Social Support* Terhadap
Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Wanita Status Menikah di Kecamatan
Selorejo Kabupaten Blitar)

SKRIPSI

Oleh
SHOLIKHATI KHILMIAH
NIM :18510162

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Tanggal 23 September 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Penguji Utama
Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042
2. Ketua Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311202020121005
3. Sekretaris Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

Tanda Tangan



Disahkan oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sholikhati Khilmiah
NIM : 18510162
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA DAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA GURU WANITA STATUS MENIKAH DI KECAMATAN SELOREJO KABUPATEN BLITAR)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 5 Oktober 2022

Hormat Saya



Sholikhati Khilmiah

NIM : 18510162

MOTTO

“Raono Mulyo Tanpo Rekoso”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan *Social Support* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Wanita Status Menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar)”. Sholawat dan sala,m semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Beberapa Ibu Guru di Kecamatan Selorejo yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Orang tua tercinta Bapak Agus Hermanto dan Ibu Nurwulan Riwayati yang telah mendidik, memberikan dukungan do’a, motivasi, materi dan segalanya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Keluarga tercinta terutama adik penulis, Fiya Maghfirotilah yang selalu memberikan dukungan do’a, serta semangat yang tiada henti kepada penulis.

9. Sahabat- sahabat tercinta yang telah menemani perjalanan penulis dari mahasiswa baru hingga semester akhir, Fadilla Nur Annisa, Andrian Bagus Hidayatullah, Ade Liya Pramita, Mayang Dwi Yanti, Oney Febriandaru Kusumaningtyas.
10. Bayu Rendi Prasetia yang selalu mendo'akan, memberikan dukungan moral dan materi, serta selalu mendampingi selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2018 yang senantiasa menjadi wadah bagi penulis dalam berbagi pendapat.
12. Seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu- persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 12 Agustus 2022



Sholikhati Khillmiah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK (Indonesia, Inggris, Arab).....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teoritis	21
2.2.1 <i>Work Family Conflict</i>	21
2.2.1.1 Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	21
2.2.1.2 Dimensi <i>Work Family Conflict</i>	22
2.2.1.3 Indikator <i>Work Family Conflict</i>	23
2.2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Family</i>	

<i>Conflict</i>	24
2.2.1.5 <i>Work Family Conflict</i> Dalam Perspektif Islam.....	25
2.2.2 Stres Kerja.....	33
2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja	33
2.2.2.2 Indikator Stres Kerja.....	34
2.2.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	34
2.2.2.4 Aspek-Aspek Stres Kerja.....	35
2.2.2.5 Dampak Stres Kerja.....	35
2.2.2.6 Penanganan Stres Kerja	36
2.2.2.7 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam.....	37
2.2.3 <i>Social Support</i>	39
2.2.3.1 Pengertian <i>Social Support</i>	39
2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Social Support</i>	40
2.2.3.3 Komponen <i>Social Support</i>	41
2.2.3.4 Indikator <i>Social Support</i>	42
2.2.3.5 <i>Social Support</i> Dalam Perspektif Islam.....	42
2.2.4 Kepuasan Kerja	45
2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	45
2.2.4.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	46
2.2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	46
2.2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	48
2.2.4.5 Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja.....	49
2.2.4.6 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	50
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	53
2.3.1 Hubungan Antara <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja	53
2.3.2 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	53
2.3.3 Hubungan Antara <i>Social Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja....	53
2.3.4 Hubungan Antara <i>Work Family Conflict</i> , Stres Kerja dan <i>Social Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja	54
2.4 Kerangka Konseptual	55

2.5 Hipotesis	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	56
3.2 Lokasi Penelitian	57
3.3 Populasi dan Sampel.....	57
3.3.1 Populasi	57
3.3.2 Sampel.....	57
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	58
3.4 Data dan Sumber Data	58
3.4.1 Data Primer	58
3.5 Teknik Pengumpulan Data	59
3.5.1 Kuesioner	59
3.5.2 Wawancara	59
3.6 Skala Pengukuran Data.....	59
3.7 Definisi Operasional Variabel	60
3.7.1 Variabel Independen	60
3.7.2 Variabel Dependen	61
3.8 Uji Instrumen.....	65
3.8.1 Uji Validitas	65
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	65
3.9 Uji Asumsi Klasik	65
3.9.1 Uji Normalitas	65
3.9.2 Uji Linieritas	66
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	66
3.10 Analisis Data	67
3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif	67
3.10.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	67
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
3.10.4 Uji Hipotesis	68
3.10.4.1 Uji t (Parsial)	68

3.10.4.2 Uji F (Simultan)	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1 Gambaran Umum Kecamatan Selorejo	70
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian	71
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	71
4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..	71
4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Jenjang Mengajar.....	71
4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	72
4.2.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	73
4.2.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Tempuh	74
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden	74
4.2.2.1 Variabel <i>Work Family Conflict</i> (X1)	75
4.2.2.2 Variabel Stres Kerja (X2)	76
4.2.2.3 Variabel <i>Social Support</i> (X3)	77
4.2.2.4 Variabel Kepuasan Kerja (Y)	78
4.2.3 Uji Instrumen Data	79
4.2.3.1 Uji Validitas.....	79
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	82
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	82
4.2.4.1 Uji Normalitas	82
4.2.4.2 Uji Linieritas	83
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas	83
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	84
4.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)	86
4.2.7 Uji Hipotesis.....	87
4.2.7.1 Uji t (Parsial)	87

4.2.7.2 Uji F (Simultan).....	88
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
4.3.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	89
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	91
4.3.3 Pengaruh <i>Social Support</i> (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	94
4.3.4 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> (X1), Stres Kerja (X2) dan <i>Social Support</i> (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	96
BAB V PENUTUP	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Skor Nilai Setiap Pertanyaan	60
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	61
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Jenjang Mengajar.....	72
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	73
Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	73
Tabel 4.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Tempuh	74
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Work Family Conflict</i> (X1) ...	75
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)	76
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Social Support</i> (X3).....	77
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas.....	83
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)	87
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	55
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Lampiran 2 Biodata Peneliti

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Data Kuesioner

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

ABSTRAK

Sholikhati Khilmiah. 2022, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan *Social Support* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Wanita Status Menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar)”

Pembimbing : Setiani, M.M

Kata Kunci : *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Social Support*, Kepuasan Kerja

Pada zaman modern ini banyak wanita memilih untuk bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi para pekerja wanita yang sudah menikah karena memiliki peran ganda yaitu tuntutan dalam keluarga dan menjadi wanita karir. Dalam kondisi ini tidak jarang terjadi konflik dua peran yang terjadi dalam urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan atau disebut *work family conflict*. *Work family conflict* yang dialami menimbulkan berbagai dampak diantaranya menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres saat bekerja. *Work family conflict* dan stres kerja dapat diminimalisir dengan adanya *social support* baik dari keluarga maupun rekan kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 40 wanita yang sudah menikah yang bekerja sebagai tenaga pendidik (guru, staf, kepala sekolah) pada jenjang TK sampai SLTA di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan bantuan software *IBM SPSS 23.0 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, *social support* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan *work family conflict*, stres kerja dan *social support* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

ABSTRACT

Sholikhati Khilmiah. 2022, *THESIS*. Title: “*The Effect of Work Family Conflict, Job Stress and Social Support on Job Satisfaction (Case Study on Married Female Teachers in Selorejo District, Blitar Regency)*””

Advisor : Setiani, M.M

Keywords : *Work Family Conflict, Job Stress, Social Support, Job Satisfaction*

In this modern era, many women choose to work as well as be housewives. This is a challenge for married women workers because they have a dual role, namely demands in the family and being a career woman. In this condition, it is not uncommon for two-role conflicts to occur in family matters so that they interfere with work or are called work family conflicts. The work family conflict experienced has various impacts, including reducing job satisfaction and increasing stress at work. Work family conflict and work stress can be minimized with social support from both family and coworkers.

This type of research is quantitative research with an explanatory research approach. The population and sample in this study were 40 married women who work as educators (teachers, staff, principals) at the kindergarten to high school level in Selorejo District, Blitar Regency. The sampling technique used in this study is the saturated sample technique. Data collection techniques are by distributing questionnaires, interviews and observations. The data analysis method used validity test, reliability test, normality test, linearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing (t test and F test) with the help of IBM SPSS 23.0 software for Windows.

The results of this study indicate that work family conflict partially has a significant negative effect on job satisfaction, work stress partially has a significant negative effect on job satisfaction, social support partially has a significant positive effect on job satisfaction, and work family conflict, work stress and social support are partially simultaneous effect on job satisfaction.

املخص

صليحاتي خلمية. 2022 ، أطروحة. العنوان: "تأثير الصراع الأسري في العمل ، والضغوط الوظيفية والدعم الاجتماعي على الرضا الوظيفي (دراسة حالة عن المعلمات المتزوجات في مقاطعة سيلوريجو ، بليتار ريجنسي)

المشرف: سادة. ادارة سيتيانى

الرضا الوظيفي الكلمات المفتاحية: الصراع بين العمل والأسرة ، والضغط الوظيفي ، والدعم الاجتماعي ، على الرضا الوظيفي

في هذا العصر الحديث ، تختار العديد من النساء العمل وكذلك ربات البيوت. وهذا تحدٍ للعاملات المتزوجات لأن لهن دورًا مزدوجًا ، وهو المطالب في الأسرة وكونها امرأة عاملة. في هذه الحالة ، ليس من غير المألوف أن تحدث النزاعات ذات الدورين في شؤون الأسرة بحيث تتداخل مع العمل أو تسمى النزاعات العائلية بين العمل. الصراع بين العمل والأسرة له تأثيرات مختلفة ، بما في ذلك الحد من الرضا الوظيفي وزيادة التوتر في العمل. يمكن التقليل من نزاع الأسرة في العمل وضغوط العمل من خلال الدعم الاجتماعي من كل من الأسرة وزملاء العمل.

هذا النوع من البحث هو بحث كمي مع نهج بحث توضيحي. كان عدد السكان والعينة في هذه الدراسة 40 امرأة متزوجة يعملن كمعلمات (معلمات وموظفات ومديرات) في روضة الأطفال إلى مستوى المدرسة الثانوية في مقاطعة سيلوريجو ، بليتار ريجنسي. تقنية أخذ العينات المستخدمة في هذه الدراسة هي تقنية العينة المشبعة. تتم تقنيات جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات والمقابلات والملاحظات. استخدمت طريقة تحليل البيانات اختبار الصلاحية واختبار الموثوقية واختبار الحالة الطبيعية واختبار IBM بمساعدة برنامج (F واختبار t اختبار) الخطي واختبار المرونة المتغايرة وتحليل الانحدار الخطي المتعدد واختبار الفرضيات SPSS 23.0 Windows لنظام التشغيل.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الصراع الأسري بين العمل له أثر سلبي معنوي على الرضا الوظيفي ، كما أن ضغوط العمل لها تأثير سلبي معنوي على الرضا الوظيفي ، كما أن للدعم الاجتماعي تأثيراً إيجابياً معنوياً على الرضا الوظيفي ، والصراع بين العمل والأسرة ، والوظيفة. ضغط عصبي والدعم الاجتماعي يؤثران في نفس الوقت على الرضا الشغل

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman modern banyak wanita memilih untuk bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga. Salah satu profesi yang menjadi target para wanita di bidang pendidikan yaitu menjadi seorang guru. Dilansir dari databoks.katadata.co.id berdasarkan data dari Kemendikbud tahun 2022 terdapat 3.357.935 guru dan tenaga kependidikan (GTK) pada awal tahun 2022. Pertimbangan untuk melaksanakan dua peran sekaligus yaitu sebagai ibu rumah tangga dan guru tentunya diikuti tuntutan dalam diri sendiri dan masyarakat. Dalam pasal 8 Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun, menjalani peran ganda ini tentunya tidak mudah, banyak wanita mengakui bahwa sulit membagi waktu untuk urusan rumah tangga dan karir. Hal ini tentunya berkaitan dengan kepuasan kerja yang mana pengertian dari kepuasan kerja menurut Armstrong (2015) dalam Sutardi et al. (2020:483) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalamannya.

Menurut Colquitt et al. (2009:104) dalam Safrijal (2021:17) kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan senang atas penilaian terhadap suatu pekerjaan atau

pengalaman kerja. Dalam arti lain kepuasan kerja adalah representasi tentang perasaan terhadap pekerjaan dan apa yang dipikirkan terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian bekerja berarti melaksanakan suatu tugas, sedangkan melaksanakan suatu tugas berarti usaha untuk menghasilkan sesuatu yang bisa memberikan arti bagi orang lain. Seorang karyawan dituntut untuk bekerja dengan profesional baik karyawan wanita yang sudah menikah ataupun belum menikah. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan wanita yang sudah menikah karena karena memiliki peran ganda yaitu tuntutan dalam keluarga dan menjadi seorang wanita karir. Oleh karena hal itu dalam kondisi ini dimana terjadinya konflik dua peran pada perempuan adalah apabila terjadi konflik dalam urusan keluarga mengganggu pada pekerjaan disebut dengan *work-family conflict* (Kuswinarno & Indirawati, 2021:20).

Buhali dan Margaretha (2013) dalam Ardita et al. (2018:30) *Work-family conflict* merupakan salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga. WFC merupakan bentuk titik konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Terkait dengan hal tersebut hasil penelitian dari Sutardi et al. (2020) menerangkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Ardita et al. (2018) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Astari dan Sudibya (2018) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work-family conflict yang dialami oleh pekerja wanita yang sudah menikah dapat menimbulkan dampak bagi organisasi, diri sendiri, dan keluarga. Dampak yang ditimbulkan diantaranya menurunkan kepuasan kerja dan juga meningkatkan stres saat bekerja. Menurut Andriyanti (2011) dalam Kadiyono et al. (2020:1) berpendapat bahwa wanita dengan peran ganda akan mengalami kondisi dimana harus melaksanakan kewajiban sebagai seorang istri dan ibu juga tanggung jawab sebagai seorang pekerja. Apalagi dalam kondisi pandemi *Covid-19* memaksa wanita bekerja untuk lebih mengutamakan kemampuan multitalenta karena munculnya tambahan tugas menjadi guru pendamping bagi anak-anak menjalani pembelajaran daring Handayani (2020) dalam Kadiyono et al. (2020:1). Dewi (2017) dalam Kadiyono et al. (2020:1) berpendapat bahwa dikarenakan wanita bekerja menjalankan peran ganda berakibat pada kehidupan seperti munculnya stres dalam bekerja, kelelahan dalam bekerja dan lain-lain.

Menurut Basri (2012) dalam Astari dan Sudibya (2018:1897) stres kerja didefinisikan sebagai perasaan negatif yang timbul dari ketidakmampuan seorang individu untuk menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan dari tempat kerja. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2014) dalam Astari dan Sudibya (2018:1899) stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada kurangnya interaksi positif seseorang dengan lingkungannya. Jadi, seseorang yang bersangkutan akan mengalami berbagai gejala negatif yang akan mempengaruhi prestasi kerja Siagian (2011) dalam Astari dan Sudibya

(2018;1899). Terkait dengan hal ini berdasarkan penelitian dari Sutardi et al. (2020) menyatakan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari dari Ardita et al. (2018) dan Sanjaya (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Blanch & Aluja (2012) dalam Sutardi et al. (2020:484) mengatasi *work-family conflict* yang dapat menyebabkan stres dalam bekerja dapat diminimalisir dengan adanya *social support* (dukungan sosial) yang mana hal ini dapat mempengaruhi perilaku menjaga kesehatan seseorang. Menurut Purdini et al. (2016) dalam Sanjaya (2021:888) *social support* adalah sumber daya yang mendukung seorang pribadi dalam menghadapi sesuatu kondisi yang menekan yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pribadi yang dapat berasal dari keluarga (orang tua, anak, teman) dan lingkungan pekerjaan seperti rekan kerja, atasan, dan bawahan. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai bantuan fisik, emosional, informasional, dan instrumental yang berasal dari lingkungan sosial seseorang tersebut (Sanjaya Bagus, 2021:888). Dukungan sosial yang berperan spesifik dalam mengurangi *work-family conflict*, sebagaimana penjelasan dari Razak et al., (2019) dalam Febriansari et al. (2022:2) menunjukkan bahwa *social support* yang berasal dari tempat kerja maupun keluarga secara signifikan memoderasi hubungan antara *work-family conflict* dan kondisi stres.

Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa dukungan sosial memberikan terapi dalam meningkatkan kesehatan psikologis dan fisiologis. Dukungan sosial dikategorikan dalam beberapa faktor yang berdasarkan sumber,

seperti atasan, rekan kerja, dan keluarga. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2021) dan Sulaiman & Mawati (2019) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berdampak secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dikuatkan dari hasil penelitian Sulaimiah et al. (2020). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Sutardi et al. (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja dan dukungan *supervisor* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Objek penelitian ini adalah guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo. Dimana beberapa dari mereka mengalami peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga yang mengurus suami dan anak dirumah serta aktif berkarir menjadi seorang guru di sekolah. Tentunya sekolah juga tak kalah penting memiliki visi untuk terus *upgrade* kualitas layanan untuk memenuhi kebutuhan siswa terhadap layanan pendidikan dan pengajaran yang komprehensif dan memberdayakan. Hal ini menjadi tantangan sekaligus menjadi stres kerja seorang guru wanita yang sudah menikah dan hidup berkeluarga. Menurut Smith et al. (2019) dalam Novitasari et al. (2020:188) menjadi seorang istri, orang tua dan wanita karir pada waktu yang bersamaan dapat menimbulkan adanya konflik pada salah satu dari beberapa peran yang dimainkan.

Data Kemendikbudristek mencatat dari total jumlah guru secara nasional saat ini sebanyak 2,906,239 orang, 61% (1.781.711) merupakan guru perempuan dilansir dari Kemenko PMK pada 29 Mei 2021. Data ini dikuatkan dengan survei beberapa sekolah yang ada di Kecamatan Selorejo yang mana mayoritas guru yang mengajar adalah guru perempuan. Pada wawancara dengan 4 guru wanita yang

sudah menikah di Kecamatan Selorejo, pada Maret 2022, ternyata ditemukan permasalahan pada pengaruh *work-family conflict*, stres kerja dan *social support* terhadap kepuasan kerja. Hal itu dibuktikan terdapat guru sekolah dasar di Kecamatan Selorejo yang menjadi wali kelas 6 pada SDN di Selorejo yang membawa anak ke sekolah karena mendampingi anak untuk sekolah daring hal ini tentunya mengakibatkan profesionalitas dalam bekerja karena disibukkan dengan peran sebagai ibu yang sedang mendampingi anaknya sekaligus menjadi wali kelas pada kelas 6. Selain itu, juga ada yang membawa anak yang masih balita karena tidak ada yang mengurus anak dirumah karena suami bekerjadan tidak mempunyai saudara di rumah untuk menjaga anak yang masih balita. Fenomena lain terjadi pada salah satu guru wanita yang mengajar sekolah dasar sekaligus menjadi wali kelas 5 pada jenjang SD di Kecamatan Binangun yang sudah menikah dan memiliki 3 anak merasa banyak beban pikiran mengenai pekerjaan rumah dan terbawa saat mengajar di sekolah serta jarak tempuh dari sekolah ke rumah relatif sangat jauh membuat beban kerja tersendiri bagi wanita yang memiliki peran ganda. Namun, salah satu guru wanita yang mengajar di Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Selorejo juga ada yang mengaku bahwa meskipun stres karena banyaknya pekerjaan yang harus ditangani baik pekerjaan sekolah maupun pekerjaan rumah dan masih merangkap dengan melanjutkan kuliah membuat beban menjadi berat akan tetapi dengan adanya dukungan dari keluarga merasa lebih ringan dalam bekerja. Kasus ini peneliti dapatkan dari wawancara sebagian guru wanita di Kecamatan Selorejo.

Dari hasil survei terhadap beberapa guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar terdapat beberapa permasalahan yang berbeda dari berbagai individu. Hal ini menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian pada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, dan *Social Support* terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru Wanita yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar)”** untuk meneliti pengaruh *work-family conflict*, stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh antara *social support* terhadap kepuasan kerja?
- 1.2.4 Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *work-family conflict*, stres kerja, dan *social support* terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

1.3.2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

1.3.3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *social support* terhadap kepuasan kerja.

1.3.4 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan *work-family conflict*, stres kerja, dan *social support* terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan masukan bagi instansi didalam merumuskan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang sumber daya manusia, khususnya yg terkait dengan *work-family conflict*, stres kerja, *social support* dan kepuasan kerja.

1.4.3 Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang berharga untuk mengaplikasikan berbagai teori/konsep manajemen SDM yang telah peneliti peroleh dalam perkuliahan kedalam penelitian di lapangan, khususnya dalam memecahkan berbagai masalah kinerja perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sutardi et al. (2020) yang berjudul Pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan *Social Support* terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh *work-family conflict*, stres kerja dan dukungan sosial (*supervisor*, dukungan teman sebaya dan keluarga) terhadap kepuasan kerja guru wanita dua sekolah swasta di Banten. Pengolahan data menggunakan Metode SEM dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict*, dan dukungan teman sebaya dan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan stress kerja dan dukungan *supervisor* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardita et al. (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten di Pulau Lombok. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kepuasan kerja; (2) menganalisis pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap stres kerja; (3) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (4) menganalisis pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh stres kerja.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan asosiatif kausal. Penentuan sampel dengan metode *purposive sampling*. Teknik atau alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square) dengan bantuan program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; (3) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (4) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Astari dan Sudibya (2018) yang berjudul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Metode untuk menganalisis model penelitian, digunakan metode PLS (Partial Least Square) dengan alat bantu program SmartPLS 3.2.3. Terdapat dua evaluasi model mendasar dalam pengujian ini yaitu outer model dan inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, *work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan stres kerja mampu mediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurfauziah et al. (2021) yang berjudul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja: *Emotional Intelligence* sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada SMKN 2 JIWAN). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh yang diberikan variabel *work family conflict* pada kepuasan kerja dan *emotional intelligence* sebagai variabel mediasi. Pengolahan

data menggunakan metode yang digunakan dalam melakukan pengambilan sampel sendiri adalah *simple random sampling*. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan PATH analisis pada aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* mampu memediasi pengaruh *work family conflict* pada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetio & Permatasari (2018) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung yang merupakan salah satu perusahaan media cetak atau surat kabar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Sementara untuk menguji data dengan menggunakan uji normalitas one sample Kolmogrov-Smirnov, uji heteroskedastisitas Spearman's rho dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja PT Pikiran Rakyat Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Farisi dan Pane (2020) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap pekerjaan kepuasan pada Dinas Pendidikan Kota Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik

purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman dan Mawati (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. Penelitian ini akan menggunakan "Metode survei Penjelasan" (*Explanatory Survey Method*), penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. (2) Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. (4) Secara bersama-sama, ketiga variabel yang diteliti berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanwari (2021) yang berjudul Pengaruh Dukungan Sosial dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Personil Polri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh dukungan sosial dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pada personil Polri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel *purposive sampling*. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik regresi berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa ada pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada personil Polri.

Penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin dan Permana (2018) yang berjudul Peran Konflik Kerja- Keluarga Dalam Memediasi Kontribusi Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran konflik kerja-keluarga dalam memediasi hubungan dukungan sosial dan kepuasan kerja pada perawat perempuan di rumah sakit. Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi berjenjang (*hierarchical regression*). Hasil Penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dan kontribusi tersebut di mediasi oleh konflik kerja-keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari et al. (2020) yang berjudul Peran *Social Support* Terhadap *Work Conflict*, Kepuasan dan Kinerja. Penelitian ini bertujuan mengukur pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan wanita dari industri pengemasan di Tangerang yang dimoderasi oleh dukungan sosial. Pengumpulan data dilakukan dengan *simple random sampling*, Pemrosesan data menggunakan metode SEM dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil Penelitian ini menemukan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, konflik kerja-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial Sebagai

Variabel Moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Metode penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Analisis deskriptif dengan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 3.0. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, serta dukungan sosial tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aida et al. (2020) yang berjudul *The Effects of Work-Family Conflict on Teachers' Job Satisfaction: A Study in the East Coast of Malaysia*. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efek pekerjaan pada konflik keluarga (WFC) dan konflik keluarga ke pekerjaan (FWC) pada kepuasan kerja di antara guru sekolah di Terengganu, Kelantan dan Pahang, Malaysia. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey kuisioner, pengumpulan data melalui *multistage random*. Pemodelan Persamaan Struktural dianalisis menggunakan perangkat lunak AMOS 25 dan SPSS 25. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa hanya FWC memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mayasari et al. (2021) yang berjudul *Stress Mediation in the Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction of Women Bamboo Craftsmen*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kepuasan kerja perempuan perajin bambu di Desa Sidatapa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah kausal. Penelitian ini

menggunakan Analysis Path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang lebih rendah memediasi pengaruh konflik kerja keluarga terhadap kepuasan kerja perempuan pengrajin bambu di Desa Sidatapa.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasyifa dan Raharso (2019) yang berjudul Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja (Kasus Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat konflik pekerjaan-keluarga, dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai di Kantor Cabang Utama Bank BJB Kota Bandung juga untuk mengetahui pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Cabang Utama Bank BJB Kota Bandung. Pengumpulan data primer menggunakan metode penelitian survei deskriptif menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara konflik keluarga kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi analisis antara variabel konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja termasuk dalam negatif dan hubungan yang signifikan. Selain itu, konflik pekerjaan keluarga juga memiliki efek negatif pada kepuasan kerja dalam analisis regresi dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriansari et al. (2022) yang berjudul Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Social Support*, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Kasus Pada Perawat Wanita RSUD Tongas Probolinggo). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan keluarga, dukungan sosial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita RSUD Tongas Probolinggo. Analisis dilakukan dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini adalah

work-family conflict, *social support* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo dan juga *work-family conflict*, *social support* dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1.	Sutardi et al. (2020) yang berjudul Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> , Stres Kerja dan <i>Social Support</i> terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang	<i>Job satisfaction</i> , <i>social support</i> , <i>work-family conflict</i>	Structural Equation Model (SEM)	<i>Work-family conflict</i> , dan dukungan teman sebaya dan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan stress kerja dan dukungan <i>supervisor</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Ardita et al. (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (<i>Work-Family Conflict</i>) dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten di Pulau Lombok.	<i>Work-family conflict</i> , stress kerja, kepuasan kerja	PLS (<i>Partial Least Square</i>)	(1) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; (3) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (4) Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh stres kerja.

3.	Astari dan Sudibya (2018) yang berjudul Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.	<i>Work-family conflict</i> , stress kerja dan kepuasan kerja	PLS (<i>Partial Least Square</i>)	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>work-family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan stress kerja mampu mediasi pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kepuasan kerja
4.	Nurfauziah et al. (2021) yang berjudul Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja: <i>Emotional Intelligence</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada SMKN 2 JIWAN).	<i>Work Family Conflict</i> , Kepuasan Kerja, <i>Emotional Intelligence</i>	PATH	<i>emotional intelligence</i> mampu memediasi pengaruh <i>work family conflict</i> pada kepuasan kerja.
5.	Prasetio dan Permatasari (2018) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.	Stress kerja, kepuasan kerja	Regresi linier sederhana	stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja PT Pikiran Rakyat Bandung.
6.	Farisi dan Pane (2020) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan	Stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja	Regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai stress kerja dan kompensasi

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan
7.	Sulaiman dan Mawati (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU RSUD Gunung Jati Kota Cirebon	Stress kerja, dukungan sosial, motivasi, kepuasan kerja	<i>Explanatory Survey Method</i>	(1) Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. (2) Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. (4) Secara bersama-sama, Ketiga variabel yang diteliti berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati.
8.	Sanwari (2021) yang berjudul Pengaruh Dukungan Sosial dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Personil Polri	Dukungan sosial, motivasi, kepuasan kerja	Regresi berganda	Ada pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada personil Polri.
9.	Sirajuddin dan Permana (2018) yang berjudul Peran Konflik Kerja- Keluarga Dalam Memediasi Kontribusi Dukungan	Konflik kerja-keluarga, dukungan sosial, kepuasan kerja	Regresi berjenjang (<i>hierarchical</i>)	Dukungan sosial memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dan kontribusi

	Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Perempuan.		<i>regression</i>).	tersebut di mediasi oleh konflik kerja-keluarga.
10.	Novitasari et al. (2020) yang berjudul Peran <i>Social Support Terhadap Work Conflict, Kepuasan dan Kinerja</i> .	<i>Social supportwork conflict,</i> kepuasan, kinerja	Structural Equation Model (SEM)	Konflik kerja keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, konflik kerjakeuarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Sanjaya (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi	Stres kerja, kepuasan kerja, dukungan sosial	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, serta dukungan sosial tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja
12.	Aida et al. (2020) yang berjudul <i>The Effects of Work-Family Conflict on Teachers' Job Satisfaction: A Study in the East Coast of Malaysia</i>	<i>Work-Family Conflict, Job Satisfaction</i>	Pemodelan Persamaan Struktural	Hanya FWC memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
13.	Mayasari et al. (2021) yang berjudul <i>Stress Mediation in the Effect of Work-Family Conflict on Job</i>	<i>Stress, work-family conflict, job satisfaction</i>	PATH	Stres kerja yang lebih rendah memediasi pengaruh konflik kerja keluarga terhadap kepuasan kerja

	<i>Satisfaction of Women Bamboo Craftsmen</i>			perempuan pengrajin bambu di Desa Sidatapa.
14.	Yasyifa dan Raharso (2019) yang berjudul Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja (Kasus Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung).	Konflik pekerjaan-keluarga,kepuasan kerja	Analisis Regresi	Ada hubungan antara konflik keluarga kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi analisis antara variabel konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja termasuk dalam negatif dan hubungan yang signifikan. Selain itu, konflik pekerjaan keluarga juga memiliki efek negatif pada kepuasan kerja dalam analisis regresi dilakukan.
15.	Febriansari et al. (2022) yang berjudul Pengaruh <i>Work-Family Conflict, Social Support</i> , dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Kasus Pada Perawat Wanita RSUD Tongas Probolinggo)	<i>Work-Family Conflict, Social Support, Job Stres, dan Job Satisfaction</i>	Regresi Linier Berganda	<i>Work-family conflict, social support</i> dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo dan juga <i>work-family conflict, social support</i> dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo

Perbedaan penelitian ini dari penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel, teknik analisis data, lokasi dan objek. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu *work-family conflict*, stres kerja dan dukungan sosial sebagai variabel *independent*, dan kepuasan kerja sebagai variabel *dependen*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Berganda. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Selorejo dimana masih jarang digunakan sebagai tempat penelitian di bidang manajemen sumberdaya manusia (SDM) dan terdapat fenomena yang berhubungan dengan judul penelitian peneliti. Objek dari penelitian ini yaitu 40 wanita yang bekerja dan sudah menikah yang terdiri dari Guru, Staf, juga Kepala Sekolah jenjang TK sampai SLTA sederajat di Kecamatan Selorejo yang sudah menikah.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Work-Family Conflict*

2.2.1.1 Pengertian *Work-Family Conflict*

Konflik menurut Robbins (2006) dalam Utaminingsih (2017:45) merupakan suatu proses yang dimulai ketika salah satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan berpengaruh secara negatif kepada pihak lain. Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi secara simultan karena adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, akan tetapi dapat juga terjadi dalam pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain. Pengertian dari konflik peran ganda atau yang biasa disebut dengan *work-family conflict* menurut Greenhaus dan Beuthel dalam Utaminingsih (2017:46) adalah: “*a form of inter-role conflict in which the role pressure from the work and family*

domains are mutually incompatible in some respect” dari pengertian ini, *work-family conflict* merupakan konflik peran ganda dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga.

Sri Mulyani & Prasetian dalam Nurfauziah et al. (2021:109) mengemukakan bahwa *work-family conflict* adalah sebuah kondisi *inter-role* dalam kehidupan keluarga dan dunia pekerjaan, sehingga akan menyulitkan seseorang untuk memenuhi peran yang satu dengan peran yang lain. Munda & Yuniawan dalam Nurfauziah et al. (2021:109) menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan konflik yang membuat seseorang merasakan stres dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dikarenakan adanya konflik dalam pekerjaan serta keluarganya di rumah sehingga memberikan ketegangan pada pihak yang mengalaminya. Christy dan Yan dalam Mayasari et al. (2021:96) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi karena ketidakseimbangan dalam pelaksanaan peran dalam pekerjaan dan keluarga.

2.2.1.2 Dimensi Work- Family Conflict

Dimensi *Work Family Conflict* Greenhaus dan Beutell dalam Hasanah dan Ni'matuzahroh (2018:384) mengidentifikasi tiga dimensi *work-family conflict*, yaitu:

1. Konflik berdasar waktu (*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). Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan:

jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan *shift*, dan kontrol jadwal kerja.

2. Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*)

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti: ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga.

3. Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*)

Pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain. Dengan kata lain perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran mungkin saja tidak cocok untuk peran lain. Jika individu tidak mampu untuk menyesuaikan perilaku untuk memenuhi pengharapan dari peran-peran yang berbeda, individu tersebut mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami konflik antar peran.

2.2.1.3 Indikator *Work- Family Conflict*

Menurut Frone & Russel dalam Kuswinarno dan Indirawati (2021:23), menyebutkan ada beberapa indikator konflik pekerjaan-keluarga atau WFC yaitu sebagai berikut:

- a. Tekanan kerja
- b. Banyaknya tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga.

- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik Komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

2.2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work- Family Conflict*

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict* Frone *et al.* (1997) dalam Hasanah & Ni'matuzahroh (2018:385) melakukan pembagian faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaankeluarga dalam dua jenis yaitu faktor langsung (*proximal*) dan tidak langsung (*distal*), dan disesuaikan dengan dua arah konflik pekerjaan-keluarga.

1. Langsung (*proximal*)

- a. Komitmen waktu untuk satu peran (*role related time commitment*)

Komitmen waktu untuk satu peran adalah banyaknya waktu yang dihabiskan individu untuk perannya di lingkungan pekerjaan atau keluarga. Faktor ini didasari pada pandangan bahwa waktu adalah sumber daya yang terbatas, ini berarti semakin banyak waktu yang digunakan untuk satu peran membuat waktu untuk pemenuhan tuntutan dan tanggung jawab dalam peran lain lebih sedikit.

- b. Ketidakpuasan atau distress terhadap peran (*role related dissatisfaction or distress*)

Ketidakpuasan atau distress terhadap peran menerangkan bahwa berbagai karakter atau ciri pada satu peran dapat menghasilkan ketidakpuasan bagi individu dan membawa konsekuensi yaitu mengganggu kemampuan atau kesediaan individu untuk memenuhi kewajiban dari peran lain.

- c. *Role overload.*

Role overload mempunyai efek langsung terhadap konflik pekerjaan-keluarga. *Role overload* yang tinggi mempunyai arti bahwa individu mempunyai terlalu banyak hal untuk dicapai dalam suatu periode waktu yang pendek. Konsekuensi dari hal ini adalah terpakunya perhatian individu terhadap tugas-tugas yang belum selesai bahkan pada saat berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain.

2. Tidak langsung (*distal*)

a. Prediktor dari dalam peran (*within role predictor*)

Prediktor dari dalam peran berupa dukungan instrumental dari atasan dan rekan kerjadan, dukungan instrumental dari pasangan dan keluarga. Dukungan instrumental merujuk pada pengetahuan terhadap bantuan langsung atau saran dengan tujuan membantu individu untuk memenuhi tanggung jawab atau kebutuhannya.

b. Dua arah konflik pekerjaan-keluarga (*bidirectional nature of work family conflict*).

Kedua konflik pekerjaan-keluarga berhubungan secara resiprokal dan tidak langsung pada kedua konflik lewat *role overload* dan *role distress*. Konflik pekerjaan ke keluarga mempengaruhi konflik keluarga ke pekerjaan lewat *family distress* dan *family overload*, sedangkan konflik keluarga ke pekerjaan mempengaruhi konflik pekerjaan ke keluarga lewat *work distress* dan *work overload*.

2.2.1.5 Work- Family Conflict dalam Perspektif Islam

Dalam kitab al-Mawsu'at al-Fiqhiyyah alKuwaitiyyah dituliskan tugas utama seorang perempuan adalah mengurus rumah tangga. Rasulullah SAW dalam

HR Bukhari bersabda : Perempuan itu mengatur dan bertanggung jawab atas urusan rumah suaminya

Nasaruddin Umar dalam UKM SIGMA IAIN PEKALONGAN (2020:17) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang bisa digunakan untuk menganalisa prinsip-prinsip kesetaraan gender, antara lain:

a. Laki- laki dan perempuan sama sama sebagai hamba

Salah satu tujuan diciptakan manusia ialah untuk menyembah Tuhan, sebagaimana dalam QS. Az-Zariyat: 56 yang berbunyi:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: *“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”* (QS. Az-Zariyat:56)

Perbedaan antara kaum laki-laki dan perempuan hanya tingkat ketaqwaan dan juga amal ibadahnya. Selain itu dimata Allah tetap sama sebagai seorang hamba. Asbabun nuzul dari surat Adz-Zariyat 56 berdasarkan penelusuran pustaka yang tersedia dan terjangkau aksesnya yang peneliti lakukan tidak ada sebab yang melatarbelakangi turunnya ayat tersebut. Akan tetapi asbabun nuzul dari QS. Adz-Zariyat secara keseluruhan adalah ketika para malaikat mengetahui bahwa Allah SWT akan menciptakan khalifah di bumi. Allah SWT menyampaikan perintah-Nya kepada mereka secara terperinci. Dia memberitahukan bahwa dia akan menciptakan manusia dari tanah. Maka ketika Dia meniupkan roh di dalamnya, para malaikat harus bersujud kepada-Nya. Perlu di pahami bahwa sujud tersebut adalah sujud

penghormatan, bukan sujud ibadah, karena sujud ibadah hanya diperuntukkan kepada Allah SWT.

b. Laki-laki dan perempuan adalah khalifah bumi

Tujuan lain diciptakan manusia adalah menjadi khalifah di bumi sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah QS. Al-An'am :165 yang berbunyi:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ
إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya: *“Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyanyang.”* (QS. Al-An'am:165)

Kata penguasa-penguasa pada terjemahan QS.al-An'am ayat 165 tersebut tidak menunjuk kepada salah satu jenis kelamin laki-laki atau perempuan. Asbabun nuzul dari surah Al-An'am:165 ini adalah Ibnu Muwardih meriwayatkan dari Imam Tabrani, dari Ibrahim ibnu Nailah, dari Ismail ibnu Umar, dari Yusuf ibnu Atiyah, dari Ibnu Aun, dari Nafi', dari Ibnu Umar yang mengatakan bahwa Rasulullah SAW telah bersabda: Surah Al-An'am diturunkan kepadaku sekaligus, dan diiringi oleh tujuh puluh ribu malaikat, dari mereka terdengar suara gemuruh karena bacaan tasbih dan tahmid.

c. Laki laki dan permepuan menerima perjanjian primordial

Tuhan memberikan amanah kepada laki-laki dan perempuan dan melakukan perjanjian primordial dengan Tuhan. Seorang anak yang akan lahir, pasti akan menerima sebuah perjanjian sesuai dalam firman Allah QS.al-A'raf: 172 yang berbunyi:

أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ
شَهِدْنَا إِنَّا تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غٰفِلِينَ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu mengeluarkan dari sulbi (tulang belakang) anak cucu Adam keturunan mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap roh mereka (seraya berfirman), “Bukankah Aku ini Tuhanmu?” Mereka menjawab, “Betul (Engkau Tuhan kami), kami bersaksi.” (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari Kiamat kamu tidak mengatakan, “Sesungguhnya ketika itu kami lengah terhadap ini.” (QS.al-A'raf:172)

Asbabun nuzul dari QS. Al-A'raf: 172 adalah diriwayatkan dalam sebuah penggalan hadist dari Abu Hurairah ra berkata:

عن أبي هريرة -رضي الله عنه-، قال: قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم-: «لما خلق الله آدم مسح ظهره، فسقط من ظهره كل نسمة هو خالقها من ذريته إلى يوم القيامة، وجعل بين عيني كل إنسان منهم ويصاً من نور، ثم عرضهم على آدم فقال: أي رب، من هؤلاء؟ قال: هؤلاء ذريتك

"Sewaktu menciptakan Nabi Adam, Allah mengusap punggungnya. Maka berjatuhlah dari punggungnya setiap jiwa keturunan yang akan diciptakan Allah dari Adam hingga hari kiamat. Kemudian, di antara kedua mata setiap manusia

dari keturunannya Allah menjadikan cahaya yang bersinar. Selanjutnya, mereka disodorkan kepadanya. Adam pun bertanya, “Wahai Tuhan, siapakah mereka?” Allah menjawab, “Mereka adalah keturunanmu.” (HR. Tirmidzi:3002).

Sementara itu, latar belakang orangtua juga menjadi faktor lupa atau ingatnya manusia terhadap janjinya kepada Allah Swt. Dengan demikian, Surah Al-A'raf ayat 172 di atas membuktikan betapa dahsyatnya penciptaan manusia oleh Allah Swt. Dalam islam tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki, islam mengajarkan bahwa pria dan wanita mempunyai hak dan kewajiban yang setara dan tidak ada yang lebih dimuliakan kecuali yang lebih bertaqwa. Hal semacam ini dikembangkan Rasulullah SAW, berdasarkan ajaran yang beliau terima dari Allah SWT. Al-Qur'an menegaskan bahwa antara laki-laki dan perempuan terdapat kesetaraan. Tidak ada perbedaan keduanya dalam perbuatan. Siapa saja melakukan amal (perbuatan) akan mendapat ganjaran yang setimpal dengan apa yang mereka perbuat. Hal ini tertuang dalam firman Allah QS.Al-Ahzab:35 yang berbunyi:

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَشِيعِينَ وَالْخَشِيعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: ”Sungguh, laki-laki dan perempuan muslim, laki-laki dan perempuan mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara

kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah, Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar.” (QS. Al-Ahzab:35)

Surah ini adalah surah ke-33 dalam Al-Qur’an. Terdiri dari 73 ayat, surah ini golongan surah Madaniyah. Asbabun nuzul dari surah Al-Ahzab ayat 35 ini adalah diriwayatkan oleh At-Tirmidzi dari ‘Ikrimah yang bersumber dari Ummu ‘Imarah Al-Anshari (seorang muslimah) menghadap Rasulullah SAW dan berkata: “Selalu kulihat segala sesuatu yang ada ini hanya untuk laki-laki saja, dan tidak pernah wanita disebut-sebut”. Oleh karena itu turunlah ayat ini sebagai penegasan bahwa segala sesuatu yang dijanjikan oleh Allah SWT untuk pria dan wanita yang mukmin dan muslim.

Sudah jelas dalam kandungan ayat di atas dijelaskan bahwa tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari ketaqwaaanya dan Allah menjanjikan balasan yang seimbang atas itu. Bahkan di dalam Al-Qur’an dijelaskan bahwa keduanya harus terjalin kerja sama dan saling membantu, seperti yang terkandung dalam surah At- Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana.”

Surah At-Taubah ayat 71 diturunkan tanpa didahului oleh sebab dengan kata lain surah At-Taubah ayat 71 diturunkan tanpa asbabun nuzul. Namun asbabun nuzul surah At-Taubah secara keseluruhan diturunkan setelah perang Tabuk, perang terkahir yang diikuti oleh Nabi Muhammad SAW. Persiapan perang ini dilakukan pada waktu musim panas dan susah. Pada waktu itu, tampaklah tanda-tanda kemunafikan kaum munafik yang sebelumnya tersembunyi, inilah yang menjadi sebab turunya surah At-Taubah.

Selain itu Islam tidak hanya mengatur perbuatan manusia dalam hubungannya dengan Tuhan, tetapi juga dalam hubungan dengan dirinya sendiri, sesama manusia dan alam. Didalamnya termasuk bekerja yang bersifat duniawi. Bekerja adalah segala usaha yang dilakukan manusia baik melalui gerak anggota tubuh atau akal untuk mendapatkan kekayaan, baik secara individu maupun kelompok, untuk pribadi atau orang lain (dengan menerima gaji). Hadits juga menjelaskan bahwa terdapat kondisi dimana seorang wanita juga harus mempunyai aktivitas di luar rumah. Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Jabir bin Abdillah, ia berkata:

عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ : طَلَّقْتُ حَالَتِي ثَلَاثًا فَخَرَجْتُ تَجِدُ نَخْلًا لَهَا فَلَقِيَهَا رَجُلٌ فَنَهَاهَا
فَأَتَتِ النَّبِيَّ فَقَالَتْ ذَلِكَ لَهُ فَقَالَ لَهَا : اخْرُجِي فَجِدِّي نَخْلًا لَعَلَّكَ لَعَلَّكَ أَنْ تَصَدَّقِي مِنْهُ أَوْ تَفْعَلِي

خَيْرًا

“Bibiku ditalak yang ketiga oleh suaminya, ia bermaksud menanam kurmanya di waktu iddah, maka ia dilarang oleh seorang laki-laki keluar dari rumah. Ia datang kepada Nabi Muhammad Beliau bersabda: Betul, petiklah kurmamumu sebab

barangkali kamu dapat bersedekah dengannya atau berbuat kebaikan” (HR. Muslim)

Al Qardhawi (2011:104) menyatakan dalam kitab Ath-Thabaqat Ibn Sa’ad tergambar sosok Ummu Umarah al-Anshari bahwa Umar bin Khattab berkata: " Aku mendengar Rasulullah bersabda,

ما التفت يمينا ولا شمالا يوم احد الا وانا ارها تقا تل دوني

“Aku tidak menengok ke arah kanan dan kiri pada perang Uhud kecuali aku melihat dia (Ummu Umarah) ikut berperang membentengiku”

Beberapa hadits tersebut memberikan gambaran yang begitu jelas, bagaimana kaum perempuan memegang peranan penting sejak pada zaman Rasul. Kesetaraan ini dipelihara dan dibangun terus menerus oleh Rasulullah SAW. Sebagaimana telah diuraikan bahwa wanita memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan laki-laki, wanita jga memiliki hak dalam berkarir. Islam mendorong wanita maupun pria dalam berkarir sesuai dengan QS. An-Nissa: 32, Allah SWT berfirman:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ

بِهِ ۖ بَعْضُكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ سَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ نَكِيرًا

شَيْءٍ عَلَيْهِمَ

Artinya: *“Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian*

dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

Allah menurunkan ayat ini sebagai teguran untuk tidak iri hati kepada ketetapan Allah. Dengan ini pula turun ayat (Al-Ahzab:35) sebagai penjelasan dan penguat bahwa Allah tidak membedakan antara perempuan dan laki-laki dalam mendapat ampunan dan pahala.

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Cahyono (2019:1) stres merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Robbins dalam Cahyono (2019:1) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia dan yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normal mereka.

Siagian (2014) dalam Ardita et al. (2018:32) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dimana ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. T & Gupta dalam Sanjaya (2021:887) menyatakan bahwa stres kerja menjadi respon bahaya secara fiskal ataupun emosional yang terjadi saat tuntutan dari pekerjaan tidak pas dengan kemampuan, sumber ataupun kebutuhan karyawan. Definisi lain dari stres kerja menurut Anoraga (2006) dalam Cahyono (2019:2) adalah stres kerja yang dirasakan karyawan dapat menghambat

dalam tugas yang dibebankan, di mana manusia cenderung mengalami stres apabila kurang mampu mengadaptasikan tujuan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

2.2.2.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam Farisi dan Pane (2020:32) terdapat tiga indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Gejala Psikologis**, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi kondisi seseorang,
- b. Gejala Perilaku**, adalah situasi dimana karyawan akan menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Gejala Fisiologis**, kondisi dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat pekerjaan terlalu berat

2.2.2.3 Faktor- Faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal Dirgahayu dan Muhammad (2021:77). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal dapat berupa tipe kepribadian, peristiwa/ pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Meskipun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan cukup besar, faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.

Menurut Dwiyanti (2001) Dirgahayu dan Muhammad (2021:77), dalam faktor – faktor penyebab munculnya stres secara umum adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya dukungan sosial.
2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor.
3. Pelecehan seksual.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Manajemen yang tidak sehat.
6. Tipe kepribadian
7. Peristiwa/pengalaman pribadi.

2.2.2.4 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Gibson (1985) dalam Cahyono (2019:5), terdapat 4 aspek stres kerja, adalah:

- 1. Aspek lingkungan fisik:** tekanan yang berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang menimbulkan tekanan pada individu.
- 2. Tekanan individu:** terdiri dari konflik peran, ketidakpastian peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak ada kemajuan karir, tidak adanya desain pekerjaan.
- 3. Tekanan kelompok:** adanya hubungan kurang baik dengan rekan kerja.
- 4. Tekanan keorganisasian:** partisipasi menyangkut sampai seberapa jauh pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

2.2.2.5 Dampak Stres Kerja

Stres kerja sangat rentan sekali terjadi di lingkungan pekerjaan. Terdapat beberapa gejala yang dialami karyawan yang sedang mengalami stres kerja. Menurut Mirjana (2006) dalam Cahyono (2019:5), gejala stres kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. **Gejala fisik:** sakit kepala, sulit tidur, tekanan darah meningkat, masalah tulang belakang.
2. **Gejala emosi:** keinginan marah meningkat, frustrasi, kecemasan, merasa bersalah, merasa sendiri, ada masalah dengan daya ingat, kelelahan.
3. **Gejala berhubungan dengan pekerjaan:** sering terlambat, peningkatan ketidakhadiran, menjauhi rekan kerja, kecelekaan kerja, produktivitas menurun, sulit untuk memahami instruksi, waktu istirahat lama, penggunaan telepon/internal secara lama pada jam kerja.

2.2.2.6 Penanganan Stres Kerja

Dalam mengurangi stres pekerja melakukan beberapa penyelesaian (*coping*) stres. Menurut Sarafino & Folkman dalam Cahyono (2019:11), terdapat dua jenis *coping stress* diantaranya:

1. ***Coping yang berfokus pada masalah/ problem solving focused coping***, terdiri dari tiga jenis:
 - a. *Confrontive coping*: individu berpegang teguh pada pendiriannya dan memperjuangkan apa yang diinginkannya dan mengubah situasi agresif.
 - b. *Seeking support coping*: mencari bantuan dan dukungan dari orang lain untuk mengatasi situasi stres.

- c. *Planful problem solving*: individu membuat rencana tindakan dan mengubah situasi untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapinya.
- 2. Coping yang berfokus pada emosi/ *emotion-focused coping***, merupakan usaha untuk menurunkan emosi negatif yang dirasakan saat menghadapi masalah atau tekanan. *Emotion-focused coping* terdiri dari 5 jenis diantaranya:
- a. *Self control*: individu mengontrol perasaan dan tindakan.
 - b. *Distancing*: individu menggambarkan usaha-usaha untuk melepaskan diri dengan menyibukkan diri dalam berbagai aktivitas.
 - c. *Positive reappraisal*: individu mengubah pemikiran dirinya secara positif dan mengandung nilai religius.
 - d. *Accepting responsibility*: individu mengenali peran dirinya terhadap masalah dan belajar dari pengalaman yang ada.
 - e. *Escape avoidance*: individu menghindari atau melarikan diri dari lingkungan secara nyata.

2.2.2.7 Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Islam mengenalkan stres dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah berfirman dalam QS. Al-Baqarah:155 yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

﴿١٥٥﴾

Artinya: “Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”. (QS. Al-Baqarah:155)

Di dalam Al-Qur'an ada beberapa ayat yang tidak memiliki asbabun nuzul, seperti QS. Al-Baqarah:155 ini tidak memiliki asbabun nuzul. Walaupun demikian di dalam QS. Al-Baqarah:155 mengandung perintah untuk selalu bersabar dan mengingat Allah dengan apapun cobaan yang ada di dunia. Datangnya cobaan kepada diri inilah yang dirasakan sebagai stres (tekanan) dalam diri. Banyak contoh dalam keseharian bentuk-bentuk cobaan, seperti kematian, dan kehilangan. Namun, bukan hanya kondisi yang buruk yang menjadi cobaan, melainkan juga kekayaan, kepandaian, dan jabatan juga dapat menjadi cobaan bagi manusia.

Dalam Surah Al-Baqarah ayat 10 diterangkan bahwa kondisi stres dan gangguan psikologis manusia adalah penyakit hati. Allah berfirman dalam QS. Al-Baqarah ayat 10 yang berbunyi:

فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ بِمَا كَانُوا يَكْذِبُونَ

Artinya: *“Pada hati mereka terdapat penyakit, lalu Allah menambahkan penyakit pada mereka. Untuk mereka siksa yang pedih sebab apa yang mereka dulu dustakan.”*

Penyakit hati ini diartikan sebagai sifat kedengkian kepada orang lain. Kondisi yang memunculkan stres disebut *stressor*. Hal ini dapat bersumber dari lingkungan keluarga, masyarakat, sekolah, tempat kerja atau tempat umum. Walaupun demikian Allah telah memberikan petunjuk kepada umat manusia bahwa Al-Qur'an selain sebagai pedoman juga berfungsi sebagai obat yang dapat mengatasi segala permasalahan hidup. Menurut Juliani & Subandi (2015) dalam Hasanah (2019:114) menunjukkan bahwa membaca Al-Fatihah reflektif intuitif

dapat menurunkan stres/depresi. Selain itu, hal yang bisa dilakukan saat stres adalah bersabar dan memohon petunjuk kepada Allah . Hal ini dijelaskan dalam H.R Bukhari yang berbunyi:

وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ وَمَنْ يَتَصَبَّرْ يُصَبِّرْهُ اللَّهُ وَمَا أُعْطِيَ أَحَدٌ عَطَاءً
خَيْرًا وَأَوْسَعَ مِنَ الصَّبْرِ

Artinya: “Barangsiapa yang berusaha menjaga diri, maka Allah menjaganya, barangsiapa yang berusaha merasa cukup, maka Allah mencukupinya. Barangsiapa yang berusaha bersabar, maka Allah akan menjadikannya bisa bersabar dan tidak ada seorang pun yang dianugerahi sesuatu yang lebih baik dan lebih luas melebihi kesabaran.”(Diriwayatkan oleh al-Bukhari, no.1469)

2.2.3 Social Support

2.2.3.1 Pengertian Social Support

Menurut Swarjana (2022:120) dukungan sosial atau *social support* merupakan proses interaksi antarmanusia yang diimplementasikan melalui pemberian dukungan yang dikategorikan menjadi dukungan emosional, informasi, instrumental, dan appraisal. Sedangkan menurut McDowell (2006) dalam Swarjana (2022: 121) *social support* merupakan ketersediaan orang-orang yang dipercaya oleh individu, yang dapat diandalkannya dan dapat membuatnya merasa diperhatikan dan dihargai sebagai pribadi. Sedangkan menurut Chib et al. (2013) dalam Saefullah et al. (2018:120) dukungan sosial merupakan proses komunikasi interaktif dalam jaringan sosial yang bermanfaat bagi kesejahteraan psikologis individu.

Menurut Purdini et al. (2016) dalam Sanjaya (2020:888) dukungan sosial atau *social support* merupakan sumber daya yang mendorong individu dalam menghadapi kondisi yang menekan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu yang bisa berasal dari keluarga (orang tua, anak, suami, istri) dan lingkungan pekerjaan seperti rekan kerja, atasan, dan bawahan.

2.2.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi *Social Support*

Menurut Stanley (2007) dalam Irwan (2017:159) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial atau *social support* adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisik

Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang, pangan dan papan. Apabila seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapat dukungan sosial.

b. Kebutuhan sosial

Melalui sosialisasi diri yang baik, maka seseorang akan lebih dikenal oleh masyarakat daripada orang yang kurang bersosialisasi di lingkungan masyarakat. Orang yang memiliki aktualisasi diri yang baik merasa ingin mendapatkan pengakuan dalam hidup bermasyarakat. Oleh karena itu pengakuan sangat dibutuhkan guna memberikan penghargaan.

c. Kebutuhan psikis

Dalam kebutuhan psikis karyawan didalamnya termasuk rasa nyaman, rasa aman, perasaan religius tidak mungkin didapatkan tanpa bantuan/ dukungan sosial dari orang lain.

2.2.3.3 Komponen *Social Support*

Weiss dalam Tumanggor et al. (2017:73) mengemukakan bahwa ada 6 komponen dukungan sosial yang disebut dengan “*The Social Prvision Scale*”, yang mana masing-masing komponen dapat berdiri sendiri akan tetapi satu sama lain saling berhubungan. Adapun komponen – komponen tersebut adalah:

1. Kerekatan emosional

Jenis dukungan sosial semacam ini memungkinkan seseorang mendapatkan kedekatan emosional sehingga menimbulkan rasa aman serta nyaman bagi yang menerima.

2. Integerasi sosial

Jenis dukungan sosial seperti ini memungkinkan seseorang untuk mendapatkan kenyamanan memiliki suatu kelompok yang memungkinkan untuk membagi minat, perhatian serta melakukan kegiatan yang bersifat rekreatif secara bersama.

3. Adanya pengakuan

Pada dukungan sosial jenis ini seseorang mendapat pengakuan atas kemampuan dan keahliannya serta mendapat penghargaan dari orang lain baik instansi atau lembaga.

4. Ketergantungan yang dapat diandalkan

Dukungan sosial jenis ini, seseorang mendapat dukungan sosial berupa jaminan bahwa ada pihak lain yang dapat diandalkan bantuannya ketika membutuhkan bantuan tersebut.

5. Bimbingan

Dukungan sosial jenis ini adalah berupa adanya hubungan kerja ataupun hubungan sosial yang memungkinkan seseorang mendapatkan informasi, saran, atau nasihat yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi.

6. Kesempatan untuk mengasuh

Suatu aspek penting dalam hubungan interpersonal akan perasaan dibutuhkan oleh orang lain. Menurut Weiss dalam Tumanggor et al. (2017:75), sumber dukungan sosial ini adalah anak dan pasangan hidup.

2.2.3.4 Indikator *Social Support*

Menurut Armstrong (2015) dalam Sutardi et al. (2020:484) dukungan sosial dikategorikan ke dalam beberapa faktor yang berdasarkan sumber, seperti atasan, rekan kerja, dan keluarga.

2.2.3.5 *Social Support* dalam Perspektif Islam

Al-Quran adalah pedoman bagi manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Petunjuk dari Al-Quran meliputi keseimbangan antara lahir dan batin, ibadah dan kemampuan diri, hubungan antar manusia, dan sebagainya. Arlotas (2019:62) mengenai pedoman dalam hubungan antar manusia, Al-Quran juga telah memberikan pedoman bagi umat Islam mengenai bagaimana memberikan dukungan sosial bagi orang lain yang membutuhkannya. Aspek pertama dari dukungan sosial adalah dukungan emosional, Islam mengajarkan kepada manusia untuk saling mengasihi antar satu sama lain seperti yang tertuang dalam Al-Qur'an surah Al-Balad ayat 17 dan Al-Imron ayat 103, yang berbunyi:

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

“Dan dia (tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang”. (QS. Al-Balad:17)

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ

بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَاصْبِرْتُمْ

بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَاشِقًا حُفْرَةً مِّنَ النَّارِ فَانْقَضَتْ كَيْدُهُمْ أَكْذَلُ لَكَيْبًا اللَّهُ لَكُمَا بِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

“Dan berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk”. (QS. Ali-Imron:103)

Aspek yang kedua yaitu dukungan penghargaan diri (*Esteem Support*).

Dukungan penghargaan melalui ungkapan positif dorongan untuk maju bisa diungkapkan sebagai perkataan yang baik dan sopan kepada orang lain, dengan begitu orang lain akan merasa dihargai. Di dalam Islam juga kita dianjurkan untuk mengucap yang baik. Seperti yang tertuang dalam firman Allah surat Al-Isra' ayat 53:

وَقُلْ لِّعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلْإِنْسَانِ

عَدُوًّا مُّبِينًا

“Dan katakanlah kepada hamba-hamba-Ku, “Hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang lebih baik (benar). Sungguh, setan itu (selalu) menimbulkan perselisihan di antara mereka. Sungguh, setan adalah musuh yang nyata bagi manusia”. (QS. Al-Isra’:53)

Aspek ketiga, adalah dukungan sosial instrumental (*Tangible of Instrumental Support*) adalah penyediaan materi yang dapat memberikan pertolongan langsung seperti pinjaman uang, memberi makanan, memberikan barang serta layanan. Islam mengajarkan untuk selalu tolong menolong dan mengasihi sesama manusia, hal ini tertuang dalam potongan QS. Al-Maidah ayat 2:

﴿ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ عَاوَنُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴾

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya”. (QS. Al-Maidah:2)

Oleh karena itu Islam mengajarkan untuk selalu tolong menolong antar manusia dan memberikan dukungan kepada sesama dalam mengajarkan sesuatu yang baik dan tidak diperbolehkan tolong menolong dalam hal keburukan. Aspek keempat, yaitu dukungan informasi, *Informational support* meliputi pemberian informasi, pemberian nasihat, petunjuk, saran. Dalam islam kita diperintahkan untuk saling memberikan nasihat baik kepada yang lainnya. Hal ini tertuang dalam H.R Muslim yaitu berbunyi:

مَنْ نَفَّسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرَابِ الدُّنْيَا نَفَّسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرَابِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ يَسِّرْ عَلَى

مُغْسِرٍ يَسِّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فَالدُّنْيَا وَالْآخِرَةَ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ

الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ. رَوَاهُ مُسْلِمٌ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ

“Artinya: Barang siapa melapangkan seorang mukmin dari satu kesusahan dunia, Allah akan melapangkannya dari salah satu kesusahan di hari kiamat. Barangsiapa meringankan penderitaan seseorang, Allah akan meringankan penderitaannya di dunia dan akhirat. Barang siapa menutupi (aib) seorang muslim, Allah akan menutupi (aib)-nya di dunia dan akhirat. Allah akan menolong seorang hamba selama hamba itu mau menolong saudaranya.” – (HR. Muslim).

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Tani Handoko (2001) dalam Fauzi et al. (2021:200) adalah sebuah kondisi emosional baik yang menyenangkan maupun tidak saat karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2000) dalam Fauzi et al. (2021:200) merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Namun, menurut Robert, Richard, & Gordon (2012) dalam Sunarso (2021:26) kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja dll.

Sunarso (2021: 26) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu satu dengan yang lain mempunyai tingkat

kepuasan yang berbeda sesuai dengan keinginan dan sistem yang dianutnya. Semakin banyak aspek yang dianut dalam pekerjaan suatu individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

2.2.4.2 Teori- Teori tentang Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala dalam Bahri (2018:67) terdapat 3 teori yang cukup dikenal tentang kepuasan kerja yaitu:

- 1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)**, teori berikut ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
- 2. Teori keadilan (*Equity theory*)**, teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu kondisi.
- 3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)**, menurut teori ini kepuasan kerja maupun ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*.

2.2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sunarso (2021:27) mengemukakan bahwa kepuasan setiap individu karyawan memiliki tingkatan yang berbeda-beda, karena faktor-faktor yang mempengaruhinya berbeda-beda. Misalnya ada individu yang puas karena gaji akan tetapi individu lain merasa puas karena lingkungan pekerjaannya. Menurut George & Jones dalam Hussein (2017:66) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang

meliputi: kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan satu pekerjaan saat ini ditentukan oleh faktor-faktor berikut:

1. **Personality** (cara yang tahan lama seseorang memiliki perasaan, berpikir dan berperilaku)
2. **Values** (nilai-nilai kerja intrinsik, nilai-nilai kerja ekstrinsik, nilai-nilai kerja etis)
3. **Work situation** (pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan, kondisi pekerjaan fisik, jam kerja, gaji, dan keamanan kerja)
4. **Social Influence** (rekan kerja, kelompok dan budaya).

Sedangkan menurut Prabu dalam Sunarso (2021:31) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. **Faktor pegawai**, yaitu kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. **Faktor pekerjaan**, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki dalam Parnawi (2020:50) ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, kepuasan adalah hasil pemenuhan akan harapan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.

2.2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans dalam Hussein (2017:66) mengemukakan bahwa lima dimensi karakteristik yang cenderung mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu:

1. **Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)**, dengan indikator: pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. **Kompensasi (*pay*)**, dengan indikator: jumlah kompensasi yang diterima sesuai dan dianggap pantas bagi karyawan (gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan).
3. **Kesempatan promosi (*promotion*)**, dengan indikator: peningkatan kemampuan pegawai, peningkatan jenjang karir.
4. **Pengawasan (*supervision*)**, dengan indikator: supervisi atasan, hubungan atasan dan bawahan, bimbingan dan pengarahan atasan.
5. **Rekan kerja (*work group*)**, dengan indikator: hubungan kerja sesama pegawai, hubungan sosial antara pegawai, sugesti dari rekan kerja, emosi dan situasi kerja.

Sedangkan Rivai dan Sagala (2009) dalam Bahri (2018:70) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan adalah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi

- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan.

Namun, menurut Job Descriptive Index (JDI) dalam Bahri (2018:70), faktor penyebab kepuasan kerja adalah:

1. Bekerja pada tempat yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

2.2.4.5 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge dalam Hussein (2017:64) menyatakan bahwa dampak dari kepuasan kerja meliputi:

1. *job satisfaction and job performance*
2. *job satisfaction and OCB (organizational citizenship behavior)*
3. *job satisfaction and customer satisfaction*
4. *job satisfaction and absenteeism*
5. *job satisfaction and turnover*
6. *job satisfaction and workplace deviance*
7. *manager often "don't get it".*

Adapun cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan pekerjaan terbagi dalam dua dimensi yaitu, konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Hussein (2017:64) mendefinisikan sebagai berikut:

1. **Keluar** (*exit*), ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan dengan meninggalkan organisasi.
2. **Suara** (*voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan melalui upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki situasi.
3. **Kesetiaan** (*loyalty*), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara pasif menunggu keadaan membaik.
4. **Pengabaian** (*neglect*), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara membiarkan kondisi memburuk.

2.2.4.6 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Memperhatikan kepuasan kerja guru sangat penting, karena guru akan bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik, dimana kepuasan guru yang dirasakan akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Muhammad (2021:50) menyatakan dengan adanya gaji, tunjangan, pembayaran yang tepat pada waktunya, kesesuaian beban kerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, dan dosen tidak akan merasa gelisah dalam menjalankan tugasnya.

Allah SWT berfirman dalam QS.An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang berbuat baik, laki-laki maupun perempuan dan ia beriman, pasti Kami akan berikan kehidupan yang baik, dan pasti Kami akan balas dengan pahala yang lebih baik dari yang mereka kerjakan”. (QS.An-Nahl: 97)

Menurut tafsir Al-Maraghi ayat ini menerangkan tentang balasan untuk setiap amal yang dikerjakan. Allah SWT akan memberikan kehidupan yang baik kepada orang-orang yang mengerjakan amal sholeh dan melaksanakan segala kewajiban. Kepuasan jika jika dihubungkan dengan ajaran Islam maka akan berkaitan dengan konsep syukur, ikhlas, dan sabar. Tiga hal tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja. Muhammad (2021:50) menerangkan bahwa bekerja di dasari dengan keikhlasan, kesabaran, dan syukur maka tidak hanya sekedar hasil yang didapatkan namun, juga akan memperoleh nilai kepuasan kerja. Sesuai firman Allah SWT dalam surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : Ketika Tuhanmu mengumumkan, “Jika kamu bersyukur atas karuniaku, pasti Aku tambah untukmu, jika kamu berlaku ingkar, sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”. (QS. Ibrahim:7)

Dalil ini menerangkan, bahwa di dalam hidup manusia wajib selalu berada antara sabar dan syukur. Seorang guru yang mendapatkan kepuasan kerja tentu akan bersyukur disertai rasa ikhlas dan sabar dalam dirinya ketika ia melakukan

pekerjaannya. Rasa syukur, sabar dan ikhlas sangat penting dalam bekerja walaupun menerima gaji kecil, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atasan yang tidak kompeten, dan lainnya. Dengan bersyukur, sabar, dan ikhlas hal-hal tersebut bukan merupakan hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja, namun mereka memandangnya sebagai sebuah ujian yang dijanjikan Allah SWT akan berbuah pada meningkatnya kualitas keimanan dalam bekerja, sehingga mereka akan tetap menjalankan pekerjaan dengan semangat dan optimis.

Muhammad (2021:52) menyatakan bahwa dalam Islam bekerja merupakan salah satu bentuk beribadah. Dengan demikian tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaan adalah dia seolah-olah melihat Allah, atau jika belum bisa mencapai tingkatan ini paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaan semata-mata mendapat keridhaan Allah. Sementara itu Allah tidak akan meridhai, kecuali jika dia melakukan pekerjaan dengan sempurna dan professional. Ismail et al. dalam Muhammad (2021:52) mengemukakan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, Islam tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai tolak ukur utama, melainkan adalah ibadah. Muhammad (2021:53) dalam konteks ini Islam menekankan pentingnya seorang atasan menunaikan tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, menepati janji, membina hubungan baik, adil, mewujudkan lingkungan yang sehat, dan menunaikan *Amar Ma'ruf Nahi Mungkar*.

Melaksanakan pekerjaan semata mata beribadah dan mengharap ridho Allah tertuang dalam Hadist berikut ini

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدَيْهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurfauziah et al. (2021) *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pendidik SMKN 2 Jiwan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Novitasari et al. (2020) menunjukkan bahwa *work-family conflict* (konflik-pekerjaan keluarga) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Studi yang dilakukan oleh Ardita et al. (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Astari dan Sudibya (2018) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Studi lain yang dilakukan oleh Permatasari dan Prasetio (2018) bahwa pengaruh stres kerja signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Antara *Social Support* Terhadap Kepuasan Kerja

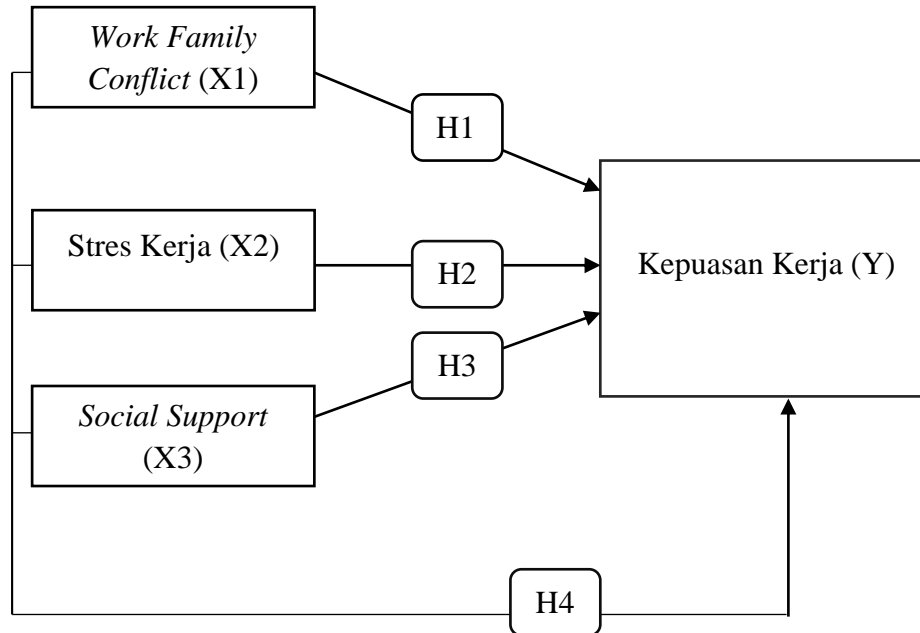
Penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman dan Mawati (2019) menunjukkan dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh

dukungan sosial terhadap kepuasan kerja membenarkan hasil pengujian dari Sirajuddin dan Permana (2018) yang membuktikan bahwa dukungan sosial memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Hubungan Antara *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan *Social Support* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febriansari et al. (2022) menunjukkan bahwa *work-family conflict*, dukungan sosial, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kurnia dan Endarwati (2016) menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja

H2: Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja.

H3: Terdapat pengaruh antara *social support* terhadap kepuasan kerja.

H4: Terdapat pengaruh simultan antara *work-family conflict*, stress kerja, dan *social support* terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Penelitian Kuantitatif. Menurut Siyoto & Sodik (2015:17), metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur jelas dari awal sampai akhir penelitian. Pengertian lain menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Explanatory Research*. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 180) penelitian *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Kurniawan dan Puspita (2016:61) menyatakan bahwa lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Selorejo, Kabupaten Blitar, Jawa Timur 66192.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:63), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diatrik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik wanita (guru, staf, dan kepala sekolah) pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar.

3.3.2 Sampel

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:64) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:22) sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Jadi sampel pada penelitian ini sejumlah 40 orang. Kecamatan Selorejo memiliki 10 Desa maka pada setiap desa akan diambil 4 orang dengan kriteria sebagai berikut yaitu status pernah/sedang menikah, usia diantara 35-45 tahun, jumlah anak lebih dari ≥ 2 dengan usia dibawah 0-15 tahun. dan jarak

tempuh rumah dari sekolah ≥ 2 km, yang bekerja sebagai tenaga pendidik (guru, staf, kepala sekolah) pada jenjang TK sampai SLTA sederajat di Kecamatan Selorejo, Kabupaten Blitar.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Non Probability Sampling*. Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:21) *Non Probability Sampling* adalah kebalikan dari Teknik *Probability Sampling*. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Jadi sampel pada penelitian ini sejumlah 40 orang. Kecamatan Selorejo memiliki 10 Desa maka pada setiap desa akan diambil 4 orang dengan kriteria sebagai berikut yaitu status pernah/sedang menikah, usia diantara 35-45 tahun, jumlah anak lebih dari ≥ 2 dengan usia dibawah 0-15 tahun. dan jarak tempuh rumah dari sekolah ≥ 2 km, yang bekerja sebagai tenaga pendidik (guru, staf, kepala sekolah) pada jenjang TK sampai SLTA sederajat di Kecamatan Selorejo, Kabupaten Blitar.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:67) Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data tersebut. Data primer disebut juga menjadi data asli atau data baru yang mempunyai sifat *up to date*. Dalam data primer yang menjadi subjek penelitian adalah yaitu 40 wanita

yang sudah menikah yang bekerja sebagai guru, staf, kepala sekolah di Kecamatan Selorejo, Kabupaten Blitar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.5.1 Kuesioner/angket

Raihan (2017:104) menyatakan kuisisioner/angket merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada orang yang akan memberikan tanggapan atau menjawab pertanyaan yang diberikan dalam penelitian orang tersebut atau responden.

3.5.2 Wawancara

Raihan (2017:106) menyatakan bahwa wawancara adalah proses mengumpulkan data dilakukan dengan komunikasi langsung atau tidak langsung oleh peneliti kepada responden/informan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab langsung atau pada kesempatan waktu lain. Pada penelitian ini wawancara digunakan dalam survei pendahuluan melalui wawancara empat wanita yang bekerja sebagai guru pada tingkat TK sampai SLTA sederajat di Kecamatan Selorejo.

3.6 Skala Pengukuran

Raihan (2017:116) menerangkan skala pengukuran dalam penelitian adalah suatu acuan dalam pemakaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel melalui indikator-indikator yang ditetapkan, dengan menghasilkan data dalam

angka atau kuantitatif. Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini yaitu Skala Likert. Menurut Raihan (2017:117) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam suatu penelitian yang telah ditentukan variabel serta indikatornya. Dalam penelitian ini, terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, yaitu:

Tabel 3.1 Skor Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Skor Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:43) variabel *independen* (variabel bebas) adalah apabila ada dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel yang lain, maka variabel yang mempengaruhi tersebut disebut dengan variabel bebas (variabel

independen). Pada penelitian ini, variabel *independen* yaitu *Work-Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2), dan *Social Support* (X3).

3.7.2 Variabel Dependen

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016: 43) variabel *dependen* (variabel terikat) adalah apabila ada dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya adalah bahwa perubahan variabel yang satu dengan mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel yang lain, maka variabel yang dipengaruhi atau variabel yang disebabkan merupakan variabel tidak bebas (variabel *dependen*). Pada penelitian ini, variabel *dependen* yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	<i>Work family conflict</i>	Tekanan kerja	1.Sering berdebat dengan pasangan/anggota keluarga tentang pekerjaan saya. 2.Tetap merasa tenang setelah bekerja, tanpa terbebani dengan hal yang terjadi saat bekerja.	Frone & Russel dalam (Kuswinarno, 2021:23)

		Banyaknya tuntutan tugas	1. Beratnya tuntutan pekerjaan terkadang membuat terlalu stress untuk melakukan hal yang suka di rumah.	
		Kurangnya kebersamaan keluarga	1. Dengan bekerja tetap memiliki waktu yang cukup untuk keluarga 2. Waktu cuti sesuai dengan waktu bersama keluarga dan kehidupan sosial.	
		Sibuk dengan pekerjaan	1. Sering bekerja lembur ketika tidak menginginkannya 2. Merasa tanggung jawab yang dibebankan di tempat kerja terlalu berat	
		Konflik Komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.	1. Dapat berpartisipasi dalam acara penting keluarga atau kegiatan sosial diluar lingkungan kerja 2. Dikarenakan masalah keluarga terkadang sering disibukkan mengurus masalah tersebut saat bekerja	
2	Stres kerja	Gejala Psikologis	1. Stres yang berkepanjangan tidak akan mempengaruhi kondisi seseorang,	Robbins (2006) dalam Farisi dan Pane (2020:32)

			2.Kesehatan mental seorang karyawan akan mempengaruhi pekerjaan.	
		Gejala Perilaku	1.Karyawan akan menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan. 2.Perubahan dalam produktivitas kerja 3.Perubahan pada pola makan tidak teratur.	
		Gejala Fisiologis	1.Tidak merasa lelah karena pekerjaan 2.Tidak merasa pusing ketika banyak tuntutan pekerjaan	
3	<i>Social Support</i>	Supervisor Support	1.Atasan selalu memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan dengan cara yang benar-benar dapat dibanggakan. 2.Atasan memberikan dukungan apabila pekerjaan dilakukan dengan baik 3.Jika atasan memiliki perselisihan, maka diselesaikan dengan professional.	Amstrong dalam Sutardi et al. (2020)
		<i>Peer support</i>	1.Rekan kerja sering memuji seseorang yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik 2.Rekan kerja tidak saling menyalahkan jika terjadi kesalahan	

		<i>Family Support</i>	<p>1. Anggota keluarga memahami betapa sulitnya pekerjaan</p> <p>2. Ketika pekerjaan mengecewakan memiliki keluarga yang dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan.</p>	
4	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	<p>1. Pekerjaan yang menarik,</p> <p>2. Mempunyai kesempatan untuk belajar</p> <p>3. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab.</p>	Luthans dalam Hussein (2017:66)
		Kompensasi	<p>1. Jumlah kompensasi (gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan) yang diterima sesuai dengan pekerjaan.</p> <p>2. Kompensasi (gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan) yang didapatkan dianggap pantas bagi karyawan</p>	
		Kesempatan promosi	<p>1. Mendapatkan kesempatan dalam peningkatan kemampuan pegawai.</p> <p>2. Mendapat kesempatan untuk peningkatan jenjang karir.</p>	
		Pengawasan	<p>1. Hubungan baik antara atasan dan bawahan</p> <p>2. Mendapat bimbingan dan pengarahan dari atasan kepada bawahan.</p>	

		Rekan kerja	1. Hubungan kerja sesama pegawai 2. Hubungan sosial antara pegawai 3. Sugesti dari rekan kerja, emosi dan situasi kerja	
--	--	-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2017:97) uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Validitas terpenuhi jika nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2017:97) uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha $\geq 0,6$.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Sulaiman dan Mawati (2019:260) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang akan diteliti berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Maksud dari data berdistribusi normal adalah bahwa data akan

mengikuti bentuk dari distribusi normal. Cara mengujinya dengan melihat output SPSS dari pengujian Kolmogorov-smirnov. Jika probabilitas pada nilai *standardized* residualnya $> 0,05$ artinya data terdistribusi normal.

3.9.2 Uji Linieritas

Menurut Puspita dan Widodo (2020:34) menerangkan bahwa uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah

1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier
2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) dalam Putra et al. (2021:157) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji statistik yang digunakan dalam uji ini adalah uji Glejser. Menurut Udriyah et al. (2018:172) kriteria yang digunakan adalah apabila nilai Sig. yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Data

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Kurniawan dan Puspita (2016:106) menyatakan statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskripsi bertujuan untuk menginteprestasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

3.10.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015) dalam Febriansari et al. (2022:9) model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Regresi berganda merupakan suatu analisis yang dilakukan terhadap variabel dependen/variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas atau independen. Berbeda dengan regresi sederhana yang hanya memiliki satu variabel independen dan satu variabel dependen. Menurut Sugiyono (2008) Febriansari et al. (2022:9) untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (*Work-Family Conflict*), X2 (*Stres Kerja*), X3 (*Social Support*), dengan variabel Y (*Kepuasan Kerja*), digunakan analisis regresi berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y: Variabel terikat (Kepuasan Kerja guru wanita status menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar)

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: angka arah atau koefisien regresi

$X_1 X_2 X_3$: variabel bebas *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, dan *Social Support*

e : Standar error

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi merupakan suatu proporsi untuk mengetahui persamaan regresi terhadap nilai varian total. Nilai R^2 akan berada diantara 0-1. Nilai $R^2 = 1$ artinya 100% variabel bebas atau independen mampu menjelaskan variabel terikat atau dependen. Sedangkan apabila nilai $R^2 = 0$ artinya variabel bebas atau independen tidak mampu menjelaskan variabel terikat atau dependen.

3.10.4 Uji Hipotesis

3.10.4.1 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016) dalam Febriansari et al. (2022:10) uji *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan uji *t* adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan (H_0) ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > \alpha = 0,05$ maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka hipotesis alternatif (H_1) ditolak dan (H_0) diterima.

3.10.4.2 Uji F (Simultan)

Ghozali (2016) dalam Febriansari et al. (2022:10) menyatakan bahwa untuk menguji ada atau tidak adanya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara simultan, maka dilakukan uji F. Dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel dependen berpegaruh simultan terhadap variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kecamatan Selorejo

Kecamatan Selorejo secara geografis terletak di wilayah Kabupaten Blitar yang terletak pada ujung timur yang langsung berbatasan dengan Kabupaten Malang (BPS,2021). Penduduk Kecamatan Selorejo pada tahun 2020 (SP2020) mencapai 38.617 jiwa, terdiri dari 19.307 jiwa penduduk laki-laki dan 19.310 jiwa penduduk perempuan. Meskipun kecamatan Selorejo merupakan kecamatan yang tergolong jauh dari pusat Kabupaten, namun wilayah yang strategis membuat Kecamatan ini mampu berkembang dengan baik dalam bidang apapun. Dalam bidang pendidikan Kecamatan Selorejo juga tergolong kecamatan yang terpenuhi akan sarana prasaran penunjang kesejahteraan masyarakatnya. Pada tahun 2020 jumlah sekolah di Kecamatan Selorejo mencapai 53 sekolah yang terdiri atas 20 Taman Kanak- Kanak (TK), 26 Sekolah Dasar (SD), 5 Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan 2 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Dengan tersedianya banyak sekolah di Kecamatan Selorejo memungkinkan adanya peluang guru wanita untuk bekerja menjadi guru pada sekolah di daerah sekitar tempat tinggal. Meskipun masih banyak guru wanita yang bertempat tinggal di Kecamatan Selorejo akan tetapi menjadi guru pada sekolah di luar tempat tinggalnya.

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, dan jabatan/jenjang mengajar. Terdapat sebanyak 40 sampel yaitu guru/ kepala sekolah/staff sekolah wanita yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan karakteristik responden dapat dideskripsikan sebagai berikut.

4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
30 - 40 tahun	27	67,5%
41 - 45 tahun	13	32,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah 27 orang (67,5%). Responden yang berusia 41- 45 tahun berjumlah 13 orang (32,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dijadikan sampel oleh peneliti paling banyak berusia 30-40 tahun.

4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Jenjang Mengajar

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan/ jenjang mengajar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Jenjang Mengajar

Jabatan/ Jenjang Mengajar	Frekuensi	Presentase (%)
TK/RA	10	25%
MI/SD	19	47,5%
SMP/MTS	7	17,5%
SMA/MA	4	10%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden. yang mengajar pada jenjang TK/RA berjumlah 10 orang (25%). Responden yang mengajar pada jenjang MI/SD berjumlah 19 orang (47,5%), responden yang mengajar SMP/MTS berjumlah 7 orang (17,5%). Responden yang mengajar pada jenjang SMA/MA ada 4 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dijadikan sampel oleh peneliti paling banyak yaitu guru wanita yang mengajar pada jenjang SD/MI.

4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan Mengajar

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase (%)
Menikah	37	92,5%
Janda	3	7,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berstatus menikah berjumlah 37 orang (92,5%) dan responden yang berstatus janda berjumlah 3 orang (7,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dijadikan sampel oleh peneliti paling banyak yaitu guru wanita yang berstatus menikah.

4.2.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jumlah anak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Frekuensi	Presentase (%)
2 anak	17	42,5%
>2 anak	23	57,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki 2 anak berjumlah 17 orang (42,5%) dan responden yang memiliki >2 anak berjumlah

23 orang (57,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dijadikan sampel oleh peneliti paling banyak adalah guru wanita yang memiliki anak yang berjumlah >2 dengan usia 0-15 tahun.

4.2.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Tempuh Mengajar

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jarak tempuh mengajar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Tempuh Mengajar

Jarak Tempuh	Frekuensi	Presentase (%)
2 km	18	45%
>2 km	22	55%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden memiliki jarak tempuh 2km dari rumah sampai ke sekolah ada 18 orang (45%) dan responden yang memiliki jarak tempuh >2km dari rumah menuju sekolah berjumlah 22 orang (55%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dijadikan sampel oleh peneliti paling banyak yaitu guru wanita yang memiliki jarak tempuh >2km dari rumah menuju ke sekolah.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Setelah penelitian dilakukan dan didapat jawaban dari responden melalui

kuesioner yang dibagikan, distribusi jawaban responden mengenai tiga variabel independen yaitu *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2) dan Social Support (X3) serta variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) sebagai berikut:

4.2.2.1 Variabel *Work Family Conflict* (X1)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel *Work Family Conflict* (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Work Family Conflict* (X1)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
WFC.1	4	21	13	2	0	40	10,0	52,5	32,5	5,0	0	100	2,33
WFC.2	0	9	8	17	6	40	0	22,5	20,0	42,5	15,0	100	3,50
WFC.3	2	15	11	8	4	40	5,0	37,5	27,5	20,0	10,0	100	2,93
WFC.4	0	2	2	21	15	40	0	5,0	5,0	52,5	37,5	100	4,23
WFC.5	0	6	8	17	9	40	0	15,0	20,0	42,5	22,5	100	3,73
WFC.6	6	20	10	4	0	40	15,0	50,0	25,0	10,0	0	100	2,30
WFC.7	2	18	16	4	0	40	5,0	45,0	40,0	10,0	0	100	2,55
WFC.8	3	2	5	23	7	40	7,5	5,0	12,5	57,5	17,5	100	3,73
WFC.9	1	19	10	8	2	40	2,5	47,5	25,0	20,0	5,0	100	2,78

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diketahui rata-rata frekuensi (mean) terendah berada pada item pertanyaan kuesioner WFC.6, guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar jarang bekerja lembur ketika mereka tidak menginginkannya. Untuk rata-rata frekuensi (mean) tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner WFC.4,

dimana guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar tetep memiliki waktu yang cukup untuk keluarga meskipun bekerja.

4.2.2.2 Variabel Stres Kerja (X2)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Stres Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Deskripsi 4.7 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
SK.1	6	19	9	5	1	40	15,0	47,5	22,5	12,5	2,5	100	2,40
SK.2	1	9	5	17	8	40	2,5	22,5	12,5	42,5	20,0	100	3,55
SK.3	0	15	11	9	5	40	0	37,5	27,5	22,5	12,5	100	3,10
SK.4	2	10	8	15	5	40	7,5	25,0	20,0	37,5	12,5	100	3,27
SK.5	1	17	8	14	0	40	2,5	42,5	20,0	35,5	0	100	2,88
SK.6	4	20	9	6	1	40	10,0	50,0	22,5	15,0	2,5	100	2,50
SK.7	5	15	10	10	0	40	12,5	37,5	25,0	25,0	0	100	2,62

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, diketahui rata-rata frekuensi (mean) terendah berada pada item pertanyaan kuesioner Stres Kerja.1, yaitu guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar merasa bahwa stres kerja yang berkepanjangan akan mempengaruhi kondisi mereka. Untuk rata-rata frekuensi (mean) tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner SK.2, dimana guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang

sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar merasa bahwa kesehatan mental yang stres akan mempengaruhi pekerjaan mereka.

4.2.2.3 Variabel *Social Support* (X3)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel *Social Support* (X3) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Deskripsi 4.8 Jawaban Responden Variabel *Social Support* (X3)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
SC.1	0	0	7	19	14	40	0	0	17,5	47,5	35,0	100	4,18
SC.2	0	0	3	23	14	40	0	0	7,5	57,5	35,0	100	4,27
SC.3	0	0	2	22	16	40	0	0	5,0	55,0	40,0	100	4,35
SC.4	0	1	3	22	14	40	0	2,5	7,5	55,0	35,0	100	4,23
SC.5	0	1	5	22	12	40	0	2,5	12,5	55,0	30,0	100	4,12
SC.6	0	0	3	17	20	40	0	0	7,5	42,5	50,0	100	4,42
SC.7	0	0	4	23	13	40	0	0	10,0	57,5	32,5	100	4,22

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, rata-rata frekuensi (mean) terendah berada pada item pertanyaan kuesioner *Social Support.5*, dimana guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar merasa apabila terjadi kesalahan dalam bekerja rekan kerja tidak saling menyalahkan. Untuk rata-rata frekuensi (mean) tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner *Social Support.6*, dimana guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten

Blitar merasa bahwa anggota keluarga memahami tanggung jawab mereka dalam pekerjaan.

4.2.2.4 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Deskripsi 4.9 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	0	0	1	29	10	40	0	0	2,5	72,5	25,0	100	4,23
Y.2	0	0	2	25	13	40	0	0	5,0	62,5	32,5	100	4,27
Y.3	0	0	1	30	9	40	0	0	2,5	75,0	22,5	100	4,20
Y.4	0	1	15	13	11	40	0	2,5	37,5	32,5	27,5	100	3,85
Y.5	0	2	15	13	10	40	0	5,0	30,0	37,5	32,5	25,0	3,77
Y.6	0	0	12	19	9	40	0	0	30,0	47,5	22,5	100	3,93
Y.7	0	0	6	27	7	40	0	0	15,0	67,5	17,5	100	4,02
Y.8	1	0	1	18	21	40	2,5	0	2,5	45,0	52,5	100	4,50
Y.9	0	0	3	19	18	40	0	0	7,5	47,5	45,0	100	4,38
Y.10	0	0	1	20	19	40	0	0	2,5	50,0	47,5	100	4,45
Y.11	0	0	1	22	17	40	2,5	0	2,5	55,0	42,5	100	4,40

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, rata-rata frekuensi (mean) terendah berada pada item pertanyaan kuesioner Kepuasan Kerja.5, dimana guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar merasa bahwa kompensasi (gaji pokok, gaji tidak tetap,

tunjangan) yang mereka dapatkan masih kurang pantas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Untuk rata-rata frekuensi (mean) tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner Kepuasan Kerja.8, dimana guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar memiliki hubungan baik dengan atasan/senior.

4.2.3 Uji Instrumen Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan digunakan untuk mengetahui keabsahan / ketepatan / kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti . Validitas terpenuhi jika nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</i>	Sig.	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	Tekanan kerja 1	0,643	0,000	Valid
	Tekanan kerja 2	0,494	0,001	Valid
	Banyaknya tuntutan tugas	0,659	0,000	Valid
	Kurangnya kebersamaan keluarga 1	0,434	0,005	Valid

	Kurangnya kebersamaan keluarga 2	0,555	0,000	Valid
	Sibuk dengan pekerjaan 1	0,595	0,000	Valid
	Sibuk dengan pekerjaan 2	0,440	0,005	Valid
	Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga 1	0,531	0,000	Valid
	Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga 2	0,709	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	Gejala Psikologis 1	0,786	0,000	Valid
	Gejala Psikologis 2	0,815	0,000	Valid
	Gejala Perilaku 1	0,615	0,000	Valid
	Gejala Perilaku 2	0,763	0,000	Valid
	Gejala Perilaku 3	0,527	0,000	Valid
	Gejala Fisiologis 1	0,422	0,007	Valid
	Gejala Fisiologis 2	0,532	0,000	Valid
<i>Social Support</i> (X3)	Supervisor Support 1	0,741	0,000	Valid

	Supervisor Support 2	0,816	0,000	Valid
	Supervisor Support 3	0,851	0,000	Valid
	Peer Support 1	0,718	0,000	Valid
	Peer Support 2	0,767	0,000	Valid
	Family Support 1	0,641	0,000	Valid
	Family Support 2	0,723	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri 1	0,659	0,000	Valid
	Pekerjaan itu sendiri 2	0,764	0,000	Valid
	Kompensasi 1	0,739	0,000	Valid
	Kompensasi 2	0,801	0,000	Valid
	Kesempatan promosi 1	0,770	0,000	Valid
	Kesempatan promosi 2	0,654	0,000	Valid
	Pengawasan 1	0,660	0,000	Valid
	Pengawasan 2	0,667	0,000	Valid
	Rekan kerja 1	0,623	0,000	Valid
	Rekan kerja 2	0,650	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi (r) > 0,30. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) $\geq 0,6$.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0,727	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,763	0,60	Reliabel
<i>Social Support</i> (X3)	0,868	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,885	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 semua indikator memiliki nilai koefisien alpha (*Cornbach's Alpha*) $\geq 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang akan diteliti berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Cara mengujinya dengan menggunakan uji statistik non parametik *Kolgomorov-Sminov* (KS). Jika sig hitung $\geq 0,05$ artinya data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,232	Normal
Stres Kerja	0,690	Normal
<i>Social Support</i>	0,324	Normal
Kepuasan Kerja	0,138	Normal

Sumber: Data diolah, 2022

Dari uji statistik non parametik *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig . (2-tailed) dari semua variabel $> 0,05$ sehingga data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dasar pengambilan keputusan jika *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas

Model	Sig.Linearity	Keterangan
X1 terhadap Y	0,586	Linier
X2 terhadap Y	0,219	Linier
X3 terhadap Y	0,688	Linier

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 semua model dalam penelitian ini adalah linier karena memiliki nilai *Deviation from Linearity* $> 0,05$.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji statistik yang digunakan dalam uji ini adalah uji Glejser. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai Sig. > 0,05 maka terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X1)</i>	0,322	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,618	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Social Support (X3)</i>	0,054	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini yaitu variabel *Work Family Conflict (X1)*, Stres Kerja (X2) dan *Social Support (X3)* dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki nilai sig. > 0,05.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel, yaitu *Work Family Conflict (X1)*, Stres Kerja (X2) dan *Social Support (X3)* terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	33,967	6,316		5,378	0,000	
	X1	-0,238	0,087	-0,345	-2,738	0,010	Signifikan
	X2	-0,371	0,156	-0,318	-2,381	0,023	Signifikan
	X3	0,902	0,208	0,559	4,334	0,000	Signifikan

R : 0,683
R Square : 0,467
Adjusted R Square : 0,423
F hitung : 10.513
Sig. F : 0,000
F tabel : 2,859
T tabel : 2,028

Sumber: Data diolah, 2022

Adapun persamaan regresi yang didapat berdasarkan Tabel 4.15 adalah sebagai berikut :

$$Y = 33,967 + 0,345X1 + 0,318X2 + 0,559X3 + 0,533e$$

1. Konstanta atau intersep sebesar 33,967, artinya nilai rata-rata Kepuasan Kerja sebesar 33,967 jika variabel bebas tidak ada.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,345, artinya Kepuasan Kerja menurun sebesar 0,345 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (*Work Family Conflict*). Sehingga apabila *Work Family Conflict* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,345 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,318, artinya Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,318 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (Stres Kerja). Sehingga apabila Stres Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan

Kerja akan menurun sebesar 0,318 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,559, artinya Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,559 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (*Social Support*). Sehingga apabila *Social Support* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,559 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
5. Dari hasil perhitungan SPSS di atas diperoleh pengaruh secara bersama-sama (*R-Square*) variabel *work family conflict*, stres kerja dan *social support* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,467. Selain pengaruh variabel *work family conflict*, stres kerja dan *social support* terhadap kepuasan kerja terdapat probabilitas munculnya pengaruh variabel lain (epsilon/residu) sebesar 0,533.

4.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas yaitu *work family conflict* (X1), stres kerja (X2) dan *social support* (X3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) digunakan nilai R^2 . Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis tabel 4.15 diperoleh nilai adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,423. Artinya bahwa 42,3% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *work family conflict* (X1), stres kerja (X2) dan *social support* (X3). Sedangkan sisanya 0,577 atau 57,7% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam pengujian data penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat hasil koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu *work family conflict* (X1), stres kerja (X2) dan *social support* (X3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,683. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work family conflict* (X1), stres kerja (X2) dan *social support* (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) termasuk dalam kategori sedang karena diatas 0,50.

4.2.7 Uji Hipotesis

4.2.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial)

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig.
1	X1 terhadap Y	-0,345	-2,738	0,010
2	X2 terhadap Y	-0,318	-2,381	0,023
3	X3 terhadap Y	0,559	4,334	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Catatan: t tabel untuk jumlah sampel 40 adalah 2,028

1. Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel uji t, *Work Family Conflict* (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,345. Dengan nilai t hitung 2,738 > t tabel 2,028, dan tingkat signifikansi 0,010 < 0,05 sehingga *Work Family Conflict* (X1) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel uji t, Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,318. Dengan nilai t hitung 2,381 > t tabel 2,028, dan tingkat signifikansi 0,023 < 0,05 sehingga Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3. Pengaruh *Social Support* (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel uji t, *Social Support* (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,559. Dengan nilai t hitung 4,334 > t tabel 2,028, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga *Social Support* (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.2.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)

Hipotesis	Pengaruh	F hitung	Sig.
4	X1, X2 dan X3 terhadap Y	10,513	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Catatan: F tabel untuk jumlah sampel 40 adalah 2,859

Berdasarkan tabel uji F, nilai F hitung 10,513 > F tabel 2,859, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2), dan *Social Support* (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,738 > t$ tabel $2,028$ dan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ sehingga H_1 diterima yaitu *Work Family Conflict* (X1) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dimana semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Hal ini juga dibuktikan pada rata-rata frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel *work family conflict* yaitu WFC.6, dimana guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar tidak memiliki waktu cuti yang sesuai dengan waktu bersama keluarga dan kehidupan sosial, mereka juga tidak bisa berpartisipasi dalam acara penting keluarga atau kegiatan sosial di luar lingkungan kerja akibat banyaknya pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dimana ditemukan permasalahan pada *work family conflict* terhadap kepuasan kerja para guru wanita di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar. Dimana terdapat beberapa guru yang membawa anak ke sekolah karena mendampingi anak untuk sekolah daring dan juga ada yang membawa anak yang masih balita karena tidak ada yang mengurus dirumah, hal ini terjadi karena jadwal mengajar yang padat dan mereka tidak memiliki waktu cuti sehingga tidak ada waktu untuk keluarga. Akibatnya mereka nekat membawa anggota keluarga mereka misalnya anak ke sekolah agar dapat berpartisipasi juga dalam kehidupan keluarganya. Terjadinya *work family conflict* ini pun menyebabkan para guru menjadi kurang puas dengan pekerjaannya di sekolah.

Menurut Andriyanti (2011) dalam Kadiyono et al. (2020:1) wanita dengan

peran ganda akan mengalami kondisi dimana harus melaksanakan kewajiban sebagai seorang istri dan ibu juga tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Ini juga sejalan dengan teori Frone & Russel dalam Kuswinarno dan Indirawati (2021:23) dimana mengatakan bahwa kurangnya kebersamaan dengan keluarga dan sibuknya pekerjaan menjadi indikator pemicu *work family conflict*.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Nurfauziah et al. (2021) dimana *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Novitasari et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* (konflik-pekerjaan keluarga) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Islam tidak hanya mengatur perbuatan manusia dalam hubungannya dengan Tuhan, tetapi juga dalam hubungan dengan dirinya sendiri, sesama manusia dan alam. Didalamnya termasuk bekerja yang bersifat duniawi. Bekerja adalah segala usaha yang dilakukan manusia baik melalui gerak anggota tubuh atau akal untuk mendapatkan kekayaan, baik secara individu maupun kelompok, untuk pribadi atau orang lain (dengan menerima gaji). Hadits juga menjelaskan bahwa terdapat kondisi dimana seorang wanita juga harus mempunyai aktivitas di luar rumah. Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Jabirr bin Abdillah, ia berkata:

عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ : طَلَّقْتُ حَالَتِي ثَلَاثًا فَخَرَجْتُ تَجِدُ نَحْلًا لَهَا فَلَقِيَهَا رَجُلٌ فَنَهَاهَا
فَأَتَتْ النَّبِيَّ فَقَالَتْ ذَلِكَ لَهُ فَقَالَ لَهَا : اخْرُجِي فِجْدِي نَحْلِكَ لَعَلَّكَ أَنْ تَصَدَّقِي مِنْهُ أَوْ تَفْعَلِي

خَيْرًا

“Bibiku ditalak yang ketiga oleh suaminya, ia bermaksud menanam kurmanya di waktu iddah, maka ia dilarang oleh seorang laki-laki keluar dari rumah. Ia datang kepada Nabi Muhammad Beliau bersabda: Betul, petiklah kurmamumu sebab barangkali kamu dapat bersedekah dengannya atau berbuat kebaikan” (HR. Muslim)

Al Qardhawi (2011:104) menyatakan dalam kitab Ath-Thabaqat Ibn Sa’ad tergambar sosok Ummu Umarah al-Anshari bahwa Umar bin Khattab berkata: " Aku mendengar Rasulullah bersabda,

ما التفت يمينا ولا شمالا يوم احد الا وانا ارها تقا تل دوني

“Aku tidak menengok ke arah kanan dan kiri pada perang Uhud kecuali aku melihat dia (Ummu Umarah) ikut berperang membentengiku”

Beberapa hadits tersebut memberikan gambaran yang begitu jelas, bagaimana kaum perempuan memegang peranan penting sejak pada zaman Rasul. Kesetaraan ini dipelihara dan dibangun terus menerus oleh Rasulullah SAW. Sebagaimana telah diuraikan bahwa wanita memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan laki-laki, wanita jga memiliki hak dalam berkarir.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,381 > t$ tabel $2,028$ dan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ sehingga H_2 diterima yaitu Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dimana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Hal ini juga dibuktikan pada rata-rata frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel stres kerja

yaitu Stres Kerja.1, dimana guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar merasa bahwa stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi kondisi guru. Guru wanita di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar yang sudah menikah merasa banyaknya beban pikiran mengenai pekerjaan rumah dan terbawa saat mengajar di sekolah membuat kesehatan mental mereka terganggu dan mengalami stres kerja. Ditambah lagi pada hasil wawancara peneliti pada guru wanita di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar mengatakan bahwa jarak tempuh dari sekolah ke rumah yang relatif sangat jauh membuat beban kerja tersendiri.

Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada kurangnya interaksi positif seseorang dengan lingkungan kerjanya. Seseorang yang mengalami stres akan mengalami berbagai gejala negatif yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan mereka pada pekerjaannya. Menurut George & James dalam Hussein (2017:66) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work situation* dimana menyangkut pekerjaan itu sendiri dan kondisi pekerjaan fisik, dimana apabila situasi pekerjaan membuat kesehatan mental seseorang menjadi stres maka kepuasan kerja pun akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardita et al. (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini juga dilakukan oleh Astari dan Sudibya (2018), dan Permatasari dan Prasetyo (2018) dimana menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Islam mengenalkan stres dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah berfirman dalam QS. Al-Baqarah:155 yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

﴿١٥٥﴾

Artinya: “Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”. (QS. Al-Baqarah:155)

Di dalam Al-Qur’an ada beberapa ayat yang tidak memiliki asbabun nuzul, seperti QS. Al-Baqarah:155 ini tidak memiliki asbabun nuzul. Walaupun demikian di dalam QS. Al-Baqarah:155 mengandung perintah untuk selalu bersabar dan mengingat Allah dengan apapun cobaan yang ada di dunia. Selain itu juga dalam menangani stres kerja salah satunya dengan bersabar sesuai dengan Hadist Riwayat Bukhari yang berbunyi:

وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ وَمَنْ يَتَصَبَّرْ يُصَبِّرْهُ اللَّهُ وَمَا أُعْطِيَ أَحَدٌ عَطَاءً
خَيْرًا وَأَوْسَعَ مِنَ الصَّبْرِ

Artinya: “Barangsiapa yang berusaha menjaga diri, maka Allah menjaganya, barangsiapa yang berusaha merasa cukup, maka Allah mencukupinya. Barangsiapa yang berusaha bersabar, maka Allah akan menjadikannya bisa bersabar dan tidak ada seorang pun yang dianugerahi sesuatu yang lebih baik dan lebih luas melebihi kesabaran.”(Diriwayatkan oleh al-Bukhari, no.1469)

4.3.3 Pengaruh *Social Support* (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar $4,559 > t$ tabel $2,028$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_3 diterima yaitu *Social Support* (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dimana semakin tinggi atau baik *social support* yang diterima maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi Hal ini juga dibuktikan pada rata-rata frekuensi (mean) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel *social support* yaitu Social Support.6. dimana guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar merasa bahwa anggota keluarga memahami tanggung jawab mereka dalam pekerjaan.

Weiss dalam Tumanggor et al. (2017:73) mengemukakan bahwa salah satu komponen dukungan *social support* adalah kerekatan emosional. Dimana komponen jenis dukungan ini memungkinkan seseorang mendapatkan kedekatan emosional baik dari orang terdekat misalnya keluarga sehingga menimbulkan rasa aman serta nyaman bagi yang menerima. Dalam hal ini meskipun guru wanita yang mengajar di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar banyak mengalami konflik peran dan stres kerja mereka mengaku keluarga memahami hal itu dan selalu memberi dukungan terhadap apapun pekerjaan yang dilakukan sehingga mereka merasakan kepuasan tersendiri ketika bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman dan Mawati (2019) dimana menunjukkan dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Sirajuddin dan Permana

(2018) juga membuktikan bahwa dukungan sosial memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Mengenai pedoman dalam hubungan antar manusia, Al-Quran telah memberikan pedoman bagi umat Islam mengenai bagaimana memberikan dukungan sosial bagi orang lain yang membutuhkannya Arlotas (202:62). Aspek pertama dari dukungan sosial adalah dukungan emosional, Islam mengajarkan kepada manusia untuk saling mengasihi antar satu sama lain seperti yang tertuang dalam Al-Qur'an surah Al-Balad ayat 17 dan Al-Imron ayat 103, yang berbunyi:

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

“Dan dia (tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang”. (QS. Al-Balad:17)

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ

بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَاصْبِرْتُمْ

بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَٰسِفَاتٍ حُفْرَةً مِّنَ النَّارِ فَانْقَضَتْ كَيْدُهُمْ أَكْذَابًا كَذِيبًا لِّئَلَّا يُكْفِّرُوا لَكُمْ أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَعَلَّكُمْ تُهْتَدُونَ

“Dan berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk”. (QS. Ali-Imron:103)

Dalam islam kita diperintahkan untuk saling memberikan nasihat baik kepada yang lainnya. Hal ini tertuang dalam H.R Muslim yaitu berbunyi:

مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنَ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرَابِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ يَسَّرَ عَلَىٰ مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فَالِدُنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ. رَوَاهُ مُسْلِمٌ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ

“Artinya: Barang siapa melapangkan seorang mukmin dari satu kesusahan dunia, Allah akan melapangkannya dari salah satu kesusahan di hari kiamat. Barangsiapa meringankan penderitaan seseorang, Allah akan meringankan penderitaannya di dunia dan akhirat. Barang siapa menutupi (aib) seorang muslim, Allah akan menutupi (aib)-nya di dunia dan akhirat. Allah akan menolong seorang hamba selama hamba itu mau menolong saudaranya.” – (HR. Muslim).

4.3.4 Pengaruh *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2), dan *Social Support* (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar $10,513 > F$ tabel 2,859 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_4 diterima yaitu *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2), dan *Social Support* (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dimana kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *work family conflict*, stres kerja, dan *social support*. Berdasarkan hasil jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar, guru wanita pada jenjang TK sampai SLTA sederajat yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar memiliki hubungan baik dengan sesama rekan kerja mereka. Ini berarti meskipun guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar

mengalami *work family conflict* dan stres kerja yang cukup tinggi, mereka merasa masih cukup puas dan nyaman dengan pekerjaannya karena adanya dukungan sosial (*social support*) baik dari keluarga maupun rekan kerja.

Guru wanita sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar mengalami peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga yang mengurus suami dan anak dirumah serta aktif berkarir menjadi seorang guru di sekolah. Sekolah tentunya memiliki visi dan misi untuk terus meningkatkan kualitas layanannya untuk memenuhi kebutuhan siswa terkait pendidikan dan pengajaran yang komprehensif. Tentunya ini menjadi tantangan sekaligus stres kerja bagi guru wanita yang sudah menikah dan hidup berkeluarga, tingkat kepuasan pada pekerjaan pun menjadi semakin menurun. *Work family conflict* yang dapat menimbulkan stres kerja dapat diminimalisir dengan adanya *social support* dimana hal ini dapat mempengaruhi kesehatan mental seseorang Buhali dan Margaretha (2013) dalam Ardita *et al*, (2018:30).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febriansari *et al*. (2022) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict*, dukungan sosial, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Memperhatikan kepuasan kerja guru sangatlah penting, karena guru akan bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik, dimana kepuasan guru yang dirasakan akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Muhammad (2021:50) menyatakan dengan adanya gaji, tunjangan, pembayaran yang tepat pada waktunya, kesesuaian beban kerja, hubungan yang baik dengan

rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, dan dosen tidak akan merasa gelisah dalam menjalankan tugasnya.

Allah SWT berfirman dalam QS.An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang berbuat baik, laki-laki maupun perempuan dan ia beriman, pasti Kami akan berikan kehidupan yang baik, dan pasti Kami akan balas dengan pahala yang lebih baik dari yang mereka kerjakan”. (QS.An-Nahl: 97)

Menurut tafsir Al-Maraghi ayat ini menerangkan tentang balasan untuk setiap amal yang dikerjakan. Allah SWT akan memberikan kehidupan yang baik kepada orang-orang yang mengerjakan amal sholeh dan melaksanakan segala kewajiban. Kepuasan jika jika dihubungkan dengan ajaran Islam maka akan berkaitan dengan konsep syukur, ikhlas, dan sabar. Tiga hal tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja. Muhammad (2021:50) mejelaskan bahwa bekerja di dasari dengan keikhlasan, kesabaran, dan syukur maka tidak hanya sekedar hasil yang didapatkan namun, juga akan memperoleh nilai kepuasan kerja. Sesuai firman Allah SWT dalam surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : Ketika Tuhanmu mengumumkan, “Jika kamu bersyukur atas karuniaku, pasti Aku tambah untukmu, jika kamu berlaku ingkar, sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”. (QS. Ibrahim:7)

Dalil ini menerangkan, bahwa di dalam hidup manusia wajib selalu berada antara sabar dan syukur. Seorang guru yang mendapatkan kepuasan kerja tentu akan bersyukur disertai rasa ikhlas dan sabar dalam dirinya ketika ia melakukan pekerjaannya. Rasa syukur, sabar dan ikhlas sangat penting dalam bekerja walaupun menerima gaji kecil, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atasan yang tidak kompeten, dan lainnya. Dengan bersyukur, sabar, dan ikhlas hal-hal tersebut bukan merupakan hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja, namun mereka memandangnya sebagai sebuah ujian yang dijanjikan Allah SWT akan berbuah pada meningkatnya kualitas keimanan dalam bekerja, sehingga mereka akan tetap menjalankan pekerjaan dengan semangat dan optimis.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
3. *Social Support* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4. *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2), dan *Social Support* (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Guru Wanita di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar

Guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar hendaknya saling memberi dukungan antar sesama rekan kerja di sekolah agar timbul *social support* yang tinggi. Selain itu hendaknya mereka juga dapat mengelola *work family conflict* dan stres kerja yang mereka alami sehingga dalam peran gandanya sebagai ibu rumah tangga dan pekerja tidak akan menimbulkan timpang tindih antara keluarga dan pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menambah dan mengembangkan hasil penelitian seputar *work family conflict*, stres kerja, *social support* dan kepuasan kerja agar dapat memperkuat hasil penelitian kedepannya.
- b. Menambah jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahan

Al-Qardhawi Yusuf. (2011). *Ringkasan Fikih Jihad*. Jakarta: Pustaka Al- Kautsar

Aida, R. Z., Ibrahim, R., Saputra, J., & Akmal, N. A. (2020). *The Effects of Work-Family Conflict on Teachers ' Job Satisfaction : A Study in the East Coast of Malaysia*. 13(3).

Ardita, Qaedi Taris., et al. (2018). ANALISIS PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN- TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN Jurnal Magister Manajemen Unram. *ANALISIS PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN- TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN Jurnal Magister Manajemen Unram*, 7(3), 29–44.

Arlotas, R. K. (2021). Dukungan Sosial Dalam Qs. Ad-Dhuha Dan Qs. Al-Insyirah. *Jurnal Psikologi Jambi*, 4(2), 61–69.

Astari, N. M. M. I. G. A. S. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*. 7, 1895–1926.

Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.

Cahyono, E. (2019). *The Power of Gratitude: Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stres Kerja*. Sleman: Deepublish.

Dirgahayu, Lantara dan Muhammad, N. (2021). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*.Makasar: Nas Media Pustaka.

Farisi, Salman dan Pane, H. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario 2020, 2015*, 407–419.

Febriansari, U., Arifin, R., & Mustapita, A. F. (2022). Pengaruh Work Family Conflict, Social Support, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Kasus Pada Perawat Wanita RSUD Tongas Probolinggo). *Jurnal Riset Manajemen*, 29–38.

Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381.

Hussein, F. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*.Yogyakarta: Elmatara.

- Kurnia, D. N., & Endarwati, M. L. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 132–143.
- Kurniawan, Agung dan Puspita, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pindhiva Buku.
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 7(1), 1–33.
- Mayasari, N. M. D. A., Heryanda, K. K., Telagawathi, W. S., & Suarmanayasa, N. (2021). Stress Mediation in the Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction of Women Bamboo Craftsmen. *Proceedings of the 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021)*, 197(Teams), 95–99.
- Muhammad, F. (2021). *Pengantar Manajemen*. Sumatera Barat: INSAN CENDIKIA MANDIRI.
- Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Iskandar, J., Sutardi, D., Silitonga, N., & Putra, A. S. (2020). Peran Social Support terhadap Work Conflict, Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5(2), 187–202.
- Nurfauziah, L., Nuraina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja: Emotional Intelligence Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Smkn 2 Jiwan). *Review of Accounting and Business*, 2(1), 106–117.
- Parnawi, A. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41.
- Putra, M., Mukharom, M., & Nugroho, A. T. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 151-162.
- Raihan. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: UIN Jakarta Press.
- Saefullah, L., Giyarsih, S. R., Setiyawati, D., Pertahanan, K., Indonesia, R., Geografi, F., Gadjah, U., Universitas, P., & Mada, G. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Ketahanan Keluarga Tenaga Kerja Indonesia the Effect of Social Support on the Family Resilience of Tki (Indonesian Migrant Workers). *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis*, 2(6), 119–132.

- Sanjaya, Bagus. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 22(1), 87–100.
- Sanwari, M. N. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Personil Polri. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1513–1520.
- Sirajuddin, A., & Permana, M. Z. (2018). *Peran Konflik Kerja-Keluarga Dalam Memediasi Kontribusi Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Perempuan*. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(1), 11–21.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sulaiman, E., & Mawati, A. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Icu RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 257.
- Sunarso, B. (2021). *Perilaku Organisasi*. Ponoroggo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Ekowati, V. M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang: Intelegensia Media.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Jurnal*. Intelegensia Media.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498.
- Swarjana I.K. (2022) *Konsep Pengetahuan, Sikap, Perilaku, Persepsi, Stres, Kecemasan, Nyeri, Dukungan Sosial, Kepatuhan, Motivasi, Kepuasan, Pandemi COVID-19, Akses Layanan Kesehatan-Lengkap dengan Konsep Teori, Cara Mengukur Variabel, dan Contoh Kuisisioner*. Yogyakarta: ANDI.
- Tumanggor et al. (2017). *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar Edisi Ketiga*. Jakarta: KENCANA.
- Udriyah, RIyadi, RRB Utamingtyas. (2018). Pengaruh Beban Kerja, *Work Family Conflict* dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap *Turnover Intention* di PT BINA BUSANA INTERNUSA SEMARANG. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18 (3), 163-182.
- UKM SIGMA IAIN PEKALONGAN. (2020). *Gender dan Islam: Kumpulan*

Artikel UKM SIGMA IAIN Pekalongan. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

Undang- Undang pasal 8 Nomor 14 tahun 2005.

Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press.

Yasyifa, A. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja (Kasus Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(3), 34.

<http://www.databoks.katadata.co.id>. (diakses pada 15 April 2022).

LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Sholikhati Khilmiah

NIM/Jurusan : 18510162/Manajemen

Pembimbing : Setiani, M.M

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan *Social Support* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Wanita Status Menikah di Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	23 Desember 2022	Pengajuan Judul	
2.	24 Desember 2021	Konsultasi BAB I	
3.	16 Maret 2022	Konsultasi BAB I,II,III	
4.	18 Maret 2022	Konsultasi revisi BAB I, II, III	
5.	23 Maret 2022	ACC Proposal	
6.	5 Juli 2022	ACC Seminar Proposal	
7.	17 Agustus 2022	Konsultasi BAB IV, V	
8.	18 Agustus 2022	Konsultasi revisi BAB IV dan V	
9.	18 Agustus 2022	ACC Skripsi	

Malang, 18 Agustus 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M

NIP. 197406042006041002

LAMPIRAN 2

BIODATA PENELITIAN

Nama lengkap : Sholikhati Khilmiah
Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 8 Februari 2000
Alamat Asal : Dusun Darungan, Desa Selorejo RT.05/RW.02
Kecamatan Selorejo Kabupaten Blitar
No. Telepon : 087866951843
Email : sholikhati82@gmail.com

Pendidikan Formal

2006- 2012 : SDN Selorejo 3
2012 - 2015 : MTsN 5 BLITAR
2015- 2018 : SMAN KESAMBEN
2018 - 2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2018 – 2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2019 – 2020 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

LAMPIRAN 3

KUISIONER PENELITIAN

Kepada

Bapak//Ibu/Saudara(i) yang terhormat

Dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana S1. Saya Sholikhati Khilmiah mahasiswa Fakultas Ekonomi program studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk membantu mengisi angket yang telah disediakan.

Berikut ini kuisisioner yang berkaitan tentang penelitian pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan *Social Support* terhadap Kepuasan Kerja dengan objek penelitian guru/kepala sekolah/staff wanita yang sudah menikah di Kecamatan Selorejo. Oleh karena itu disela- sela kesibukan Bapak/Ibu/Saudara(i), kami memohon dengan hormat ketersediaannya untuk mengisi kuisisioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam mengisi kuisisioner ini saya mengucapkan banyak terimakasih.

Peneliti



Sholikhati Khilmiah

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Divisi Pekerjaan/ Jenjang Mengajar :

Jarak Tempuh Mengajar :

Status Pernikahan :

Jumlah Anak :

Mohon untuk memberikan tanda (v) pada pernyataan yang anda pilih:

Daftar Kuisioner	Skor Penilaian
SS: Sangat Setuju	5
S: Setuju	4
N: Netral	3
TS: Tidak Setuju	2
STS: Sangat Tidak Setuju	1

N0	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<i>WORK FAMILY CONFLICT</i>						
1.	Saya sering berdebat dengan pasangan/anggota keluarga tentang pekerjaan.					
2.	Saya tetap merasa tenang setelah bekerja, tanpa terbebani dengan hal yang terjadi saat bekerja.					

3.	Saya terkadang merasa stres untuk melakukan hal yang saya sukai di rumah karena tuntutan pekerjaan yang berat					
4.	Saya tetap memiliki waktu yang cukup untuk keluarga meski saya bekerja.					
5.	Saya memiliki waktu cuti yang sesuai dengan waktu bersama keluarga dan kehidupan sosial					
6.	Saya sering bekerja lembur ketika saya tidak menginginkannya.					
7.	Saya merasa tanggung jawab yang dibebankan di tempat kerja terlalu berat.					
8.	Saya masih bisa berpartisipasi dalam acara penting keluarga atau kegiatan sosial di luar lingkungan kerja.					
9.	Saya terkadang disibukkan dengan masalah keluarga saat bekerja.					
STRES KERJA						
1.	Stres yang berkepanjangan tidak akan mempengaruhi kondisi saya.					
2.	Kesehatan mental saya akan mempengaruhi pekerjaan saya.					
3.	Saya akan menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.					
4.	Saya mengalami perubahan dalam produktivitas dalam bekerja saat mengalami stress kerja					
5.	Saya sering mengabaikan pola makan saat disibukkan dengan pekerjaan					
6.	Saya tidak pernah merasa lelah saat bekerja					

7.	Saya tidak merasa pusing saat banyak tuntutan pekerjaan					
<i>SOCIAL SUPPORT</i>						
1.	Atasan saya selalu memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan dengan cara yang benar benar dapat dibanggakan					
2.	Atasan memberikan dukungan apabila pekerjaan saya lakukan dengan baik.					
3.	Jika saya memiliki perselisihan dengan atasan diselesaikan dengan profesional.					
4.	Rekan kerja memberikan apresiasi yang baik saat saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
5.	Rekan kerja yang tidak saling menyalahkan saat terjadi kesalahan dalam bekerja					
6.	Anggota keluarga memahami tanggung jawab sayadalam pekerjaan					
7.	Anggota keluarga selalu memberikan dukungan positif saat saya merasa kecewa dalam bekerja.					
KEPUASAN KERJA						
1.	Saya merasa pekerjaan saya menarik.					
2.	Saya mempunyai kesempatan belajar saat saya bekerja.					
3.	Saya mendapat kesempatan untuk menerima tanggung jawab					
4.	Jumlah kompensasi (gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan) yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.					

5.	Kompenasi (gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan) yang saya dapatkan pantas dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
6.	Saya mendapatkan kesempatan dalam peningkatan kemampuan pegawai.					
7.	Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatka jenjang karir.					
8.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan/senior					
9.	Saya mendapat bimbingan dan pengarahan dari para senior.					
10.	Saya memiliki hubungan baik dengan sesama teman kerja.					
11.	Sugesti yang baik dari sesama rekan kerja					

LAMPIRAN 4

Data Kuesioner *Work Family Conflict* (X1)

WORK FAMILY CONFLICT X1									JUMLAH
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	2	4	4	2	2	4	2	26
3	4	2	3	4	4	2	4	4	30
3	3	3	4	2	3	2	3	3	26
1	4	2	5	4	1	2	4	2	25
3	4	3	4	4	2	2	4	3	29
2	5	2	5	2	4	2	5	3	30
2	4	4	4	2	3	2	4	2	27
2	2	2	4	4	2	2	4	2	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	3	5	4	2	2	3	2	27
3	4	3	5	4	1	3	4	4	31
2	4	3	4	4	1	1	3	2	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
1	5	2	5	4	1	2	4	2	26
2	4	4	5	5	3	2	4	2	31
2	4	2	4	2	2	3	4	2	25
3	4	4	4	5	3	3	5	5	36
3	5	3	5	5	3	3	5	3	35
4	5	4	4	4	2	3	4	4	34
2	1	1	2	2	1	2	2	2	15
2	3	2	4	4	2	3	4	2	26
3	4	4	4	5	3	3	5	5	36
3	3	5	5	5	3	3	4	4	35
2	1	1	2	2	1	3	3	2	17
3	3	5	5	5	4	4	4	4	37
4	4	4	5	2	1	5	2	4	31
3	3	4	4	4	4	3	5	3	33
1	5	1	5	4	2	5	5	1	29
2	4	2	4	3	2	2	4	2	25
1	4	2	5	3	2	1	4	2	24
2	1	1	2	1	2	1	2	3	15
2	2	5	4	4	2	2	4	2	27
2	2	1	5	3	2	2	4	2	23
5	4	5	4	5	4	5	4	4	40

2	2	2	2	3	2	2	4	2	21
2	2	3	4	3	1	3	1	3	22
2	2	2	3	3	2	3	2	2	21
2	2	3	4	3	2	3	1	3	23
2	1	1	2	2	2	1	2	2	15

Data Kuesioner Stres Kerja (X2)

STRES KERJA X2							JUMLAH
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
3	4	4	4	4	2	2	23
3	4	4	4	4	2	4	25
4	4	4	4	4	2	4	26
3	2	2	2	2	3	3	17
2	3	2	3	2	4	4	20
2	4	4	3	4	2	2	21
2	2	2	2	2	5	4	19
5	4	3	3	4	4	4	27
1	1	2	1	4	1	1	11
2	4	4	4	2	2	1	19
1	2	3	1	2	1	1	11
2	2	3	2	2	1	1	13
1	3	3	2	2	2	2	15
2	4	2	2	2	4	4	20
1	3	2	2	2	2	2	14
2	4	3	3	2	3	3	20
2	4	3	4	4	2	2	21
4	3	3	3	3	2	3	21
2	5	3	5	3	3	3	24
2	4	4	4	3	2	3	22
3	5	3	5	3	3	3	25
2	4	2	4	4	2	2	20
3	5	5	4	4	3	3	27
3	5	5	5	3	3	2	26
3	5	5	5	3	3	3	27
4	4	4	4	3	3	3	25
4	5	5	5	4	1	2	26
3	5	2	4	3	2	3	22
4	5	5	3	2	4	4	27
2	2	2	2	2	3	4	17
2	3	2	3	2	2	2	16
2	2	3	2	4	4	4	21
2	4	4	3	2	2	2	19
1	2	2	2	1	2	1	11
2	4	4	4	2	2	2	20
1	4	2	4	4	2	2	19
2	2	2	4	2	2	4	18

3	4	2	4	4	4	2	23
2	2	3	2	2	2	2	15
2	4	2	4	4	2	2	20

Data Kuesioner *Social Support* (X3)

SOCIAL SUPPORT X3							JUMLAH
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	5	5	29
4	4	4	4	2	4	4	26
5	5	4	4	4	5	4	31
4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	4	5	4	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	5	4	4	4	4	31
4	4	5	5	5	5	5	33
4	4	4	3	5	5	5	30
3	3	3	2	3	4	4	22
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	5	5	4	4	5	31
4	4	4	4	4	3	3	26
4	3	5	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	5	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	4	5	4	32
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	5	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	3	5	4	27
5	5	5	3	5	5	5	33
3	4	4	4	3	5	4	27
3	4	4	4	3	5	4	27
4	4	5	5	4	5	5	32
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28

4	5	5	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	3	28

Data Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

KEPUASAAN KERJA Y											JUMLAH
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	47
4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	43
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	51
4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	44
4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	45
4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	42
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	44
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	37
4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	49
4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	44
4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	45
4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	45
4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	45
4	5	4	4	5	3	3	5	5	3	4	45
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	48
4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	47
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	39
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	39
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	52

LAMPIRAN 5

DISTRIBUSI FREKUENSI

Jawaban Responden

Kriteria Responden

Statistics

		Status Menikah	Usia Responden	Jumlah Anak	Jarak Tempuh	Jenjang Pekerjaan
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0

Status Menikah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	37	92.5	92.5	92.5
	Janda	3	7.5	7.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-40	27	67.5	67.5	67.5
	41-45	13	32.5	32.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Jumlah Anak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 anak	17	42.5	42.5	42.5
	>2 anak	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Jarak Tempuh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2km	18	45.0	45.0	45.0
	>2km	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Jenjang Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TK	10	25.0	25.0	25.0
	SD	19	47.5	47.5	72.5
	SMP	7	17.5	17.5	90.0
	SMA	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Work Family Conflict (X1)

WFC1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	21	52.5	52.5	62.5
	Netral	13	32.5	32.5	95.0
	Setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WFC2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	22.5	22.5	22.5
	Netral	8	20.0	20.0	42.5
	Setuju	17	42.5	42.5	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WFC3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	15	37.5	37.5	42.5
	Netral	11	27.5	27.5	70.0
	Setuju	8	20.0	20.0	90.0
	Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WFC4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Netral	2	5.0	5.0	10.0
	Setuju	21	52.5	52.5	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WFC5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Netral	8	20.0	20.0	35.0
	Setuju	17	42.5	42.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WFC6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	20	50.0	50.0	65.0
	Netral	10	25.0	25.0	90.0
	Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WFC7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	50.0
	Netral	16	40.0	40.0	90.0
	Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WFC8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	12.5
	Netral	5	12.5	12.5	25.0
	Setuju	23	57.5	57.5	82.5
	SangatSetuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

WFC9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	50.0
	Netral	10	25.0	25.0	75.0
	Setuju	8	20.0	20.0	95.0
	Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Stres Kerja (X2)

streskerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	62.5
	Netral	9	22.5	22.5	85.0
	Setuju	5	12.5	12.5	97.5
	Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

streskerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	9	22.5	22.5	25.0
	Netral	5	12.5	12.5	37.5
	Setuju	17	42.5	42.5	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

streskerja3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	37.5	37.5	37.5
	Netral	11	27.5	27.5	65.0
	Setuju	9	22.5	22.5	87.5
	Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

streskerja4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	30.0
	Netral	8	20.0	20.0	50.0
	Setuju	15	37.5	37.5	87.5
	Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

streskerja5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	17	42.5	42.5	45.0
	Netral	8	20.0	20.0	65.0
	Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

streskerja6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	20	50.0	50.0	60.0
	netral	9	22.5	22.5	82.5
	Setuju	6	15.0	15.0	97.5
	Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

streskerja7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	15	37.5	37.5	50.0
	Netral	10	25.0	25.0	75.0
	Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
streskerja1	40	1	5	2.40	.982
streskerja2	40	1	5	3.55	1.131
streskerja3	40	2	5	3.10	1.057
streskerja4	40	1	5	3.27	1.132
streskerja5	40	1	4	2.88	.939
streskerja6	40	1	5	2.50	.961
streskerja7	40	1	4	2.62	1.005
Valid N (listwise)	40				

Social Support (X3)

socialsupport1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	7	17.5	17.5	17.5
	setuju	19	47.5	47.5	65.0
	sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

socialsupport2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	7.5	7.5	7.5
	setuju	23	57.5	57.5	65.0
	sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

socialsupport3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	5.0	5.0	5.0
	setuju	22	55.0	55.0	60.0
	sangat setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

socialsupport4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	netral	3	7.5	7.5	10.0
	setuju	22	55.0	55.0	65.0
	sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

socialsupport5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	netral	5	12.5	12.5	15.0
	setuju	22	55.0	55.0	70.0
	sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

socialsupport6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	7.5	7.5	7.5
	setuju	17	42.5	42.5	50.0
	sangat setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

socialsupport7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	4	10.0	10.0	10.0
setuju	23	57.5	57.5	67.5
sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
socialsupport1	40	3	5	4.18	.712
socialsupport2	40	3	5	4.27	.599
socialsupport3	40	3	5	4.35	.580
socialsupport4	40	2	5	4.23	.698
socialsupport5	40	2	5	4.12	.723
socialsupport6	40	3	5	4.42	.636
socialsupport7	40	3	5	4.22	.620
Valid N (listwise)	40				

Kepuasan Kerja (Y)

kepuasankerja1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	1	2.5	2.5	2.5
setuju	29	72.5	72.5	75.0
sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

kepuasankerja2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	2	5.0	5.0	5.0
setuju	25	62.5	62.5	67.5
sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

kepuasankerja3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	1	2.5	2.5	2.5
setuju	30	75.0	75.0	77.5
sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

kepuasankerja4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	netral	15	37.5	37.5	40.0
	setuju	13	32.5	32.5	72.5
	sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

kepuasankerja5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	netral	15	37.5	37.5	42.5
	setuju	13	32.5	32.5	75.0
	sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

kepuasankerja6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	12	30.0	30.0	30.0
	setuju	19	47.5	47.5	77.5
	sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

kepuasankerja7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	6	15.0	15.0	15.0
	setuju	27	67.5	67.5	82.5
	sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

kepuasankerja8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	2.5	2.5	2.5
	setuju	18	45.0	45.0	47.5
	sangat setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

kepuasankerja9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	3	7.5	7.5	7.5
	setuju	19	47.5	47.5	55.0
	sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

kepuasankerja10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	1	2.5	2.5	2.5
setuju	20	50.0	50.0	52.5
sangat setuju	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

kepuasankerja11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	1	2.5	2.5	2.5
setuju	22	55.0	55.0	57.5
sangat setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kepuasankerja1	40	3	5	4.23	.480
kepuasankerja2	40	3	5	4.27	.554
kepuasankerja3	40	3	5	4.20	.464
kepuasankerja4	40	2	5	3.85	.864
kepuasankerja5	40	2	5	3.77	.891
kepuasankerja6	40	3	5	3.93	.730
kepuasankerja7	40	3	5	4.02	.577
kepuasankerja8	40	3	5	4.50	.555
kepuasankerja9	40	3	5	4.38	.628
kepuasankerja10	40	3	5	4.45	.552
kepuasankerja11	40	3	5	4.40	.545
Valid N (listwise)	40				

LAMPIRAN 6

HASIL UJI PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Work Family Conflict (X1)

	Sig. (2-tailed)	.749	.000	.911	.288	.013	.005	.700		.936	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item9	Pearson Correlation	.719**	.117	.609**	.104	.308	.392*	.385*	.013	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.472	.000	.524	.054	.012	.014	.936		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
scoreto tal	Pearson Correlation	.643**	.494**	.659**	.434**	.555**	.595**	.440**	.531**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.005	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Stres Kerja (X2)

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	scoretotal
item1	Pearson Correlation	1	.489**	.479**	.452**	.362*	.299	.468**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.003	.022	.061	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item2	Pearson Correlation	.489**	1	.575**	.820**	.380*	.142	.141	.815**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.015	.384	.385	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item3	Pearson Correlation	.479**	.575**	1	.469**	.220	-.076	.012	.615**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.002	.173	.642	.941	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item4	Pearson Correlation	.452**	.820**	.469**	1	.443**	.012	.116	.763**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002		.004	.942	.478	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item5	Pearson Correlation	.362*	.380*	.220	.443**	1	-.071	.058	.527**
	Sig. (2-tailed)	.022	.015	.173	.004		.663	.723	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item6	Pearson Correlation	.299	.142	-.076	.012	-.071	1	.677**	.422**
	Sig. (2-tailed)	.061	.384	.642	.942	.663		.000	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item7	Pearson Correlation	.468**	.141	.012	.116	.058	.677**	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.002	.385	.941	.478	.723	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
scoretotal	Pearson Correlation	.786**	.815**	.615**	.763**	.527**	.422**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Social Support (X3)

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	scoretotal
item1	Pearson Correlation	1	.787**	.593**	.435**	.554**	.171	.315*	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000	.291	.048	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item2	Pearson Correlation	.787**	1	.602**	.524**	.511**	.493**	.382*	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.001	.015	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item3	Pearson Correlation	.593**	.602**	1	.688**	.627**	.421**	.560**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.007	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item4	Pearson Correlation	.435**	.524**	.688**	1	.451**	.299	.354*	.718**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000		.003	.061	.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item5	Pearson Correlation	.554**	.511**	.627**	.451**	1	.328*	.508**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003		.039	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item6	Pearson Correlation	.171	.493**	.421**	.299	.328*	1	.727**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.291	.001	.007	.061	.039		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
item7	Pearson Correlation	.315*	.382*	.560**	.354*	.508**	.727**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.048	.015	.000	.025	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
scoretotal	Pearson Correlation	.741**	.816**	.851**	.718**	.767**	.641**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kepuasan Kerja (Y)

item 7	Pearson Correlation	.350*	.459**	.460**	.368*	.261	.614**	1	.441**	.469*	.366*	.375*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.027	.003	.003	.019	.104	.000		.004	.002	.020	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 8	Pearson Correlation	.241	.459**	.398*	.321*	.389*	.285	.441*	1	.773*	.418*	.509**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.134	.003	.011	.043	.013	.075	.004		.000	.007	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 9	Pearson Correlation	.309	.433**	.352*	.248	.246	.175	.469*	.773**	1	.462*	.524**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.053	.005	.026	.123	.126	.281	.002	.000		.003	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 10	Pearson Correlation	.479**	.339*	.440**	.414**	.315*	.213	.366*	.418**	.462*	1	.749**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002	.032	.004	.008	.048	.187	.020	.007	.003		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
item 11	Pearson Correlation	.333*	.390*	.486**	.294	.243	.206	.375*	.509**	.524*	.749*	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.036	.013	.001	.066	.131	.202	.017	.001	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.659**	.764**	.739**	.801**	.770**	.654**	.660*	.667**	.623*	.650*	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Work Family Conflict (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	25.72	17.897	.536	.686
item2	24.55	18.100	.304	.722
item3	25.12	16.215	.491	.686
item4	23.83	19.225	.286	.721
item5	24.32	17.610	.381	.707
item6	25.75	17.731	.457	.694
item7	25.50	19.231	.297	.719
item8	24.32	17.610	.337	.717
item9	25.28	16.256	.578	.669

Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	17.92	15.353	.681	.693
item2	16.78	14.281	.702	.681
item3	17.22	16.640	.441	.743
item4	17.05	14.818	.626	.700
item5	17.45	17.844	.357	.758
item6	17.82	18.712	.231	.781
item7	17.70	17.600	.350	.760

Social Support (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	25.62	8.599	.622	.852
item2	25.52	8.717	.743	.837
item3	25.45	8.664	.792	.831
item4	25.57	8.763	.594	.856
item5	25.67	8.430	.655	.848
item6	25.37	9.317	.510	.866
item7	25.57	9.020	.618	.852

Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	41.78	20.076	.597	.877
item2	41.72	19.128	.709	.870
item3	41.80	19.805	.690	.873
item4	42.15	17.003	.719	.868
item5	42.22	17.102	.675	.873
item6	42.08	18.840	.552	.879
item7	41.98	19.563	.583	.877
item8	41.50	19.641	.595	.876
item9	41.62	19.522	.533	.880
item10	41.55	19.741	.576	.877
item11	41.60	19.887	.552	.878

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		WFC	STRES KERJA	SOCIAL SUPPORT	KEPUASAN KERJA
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	28.0500	20.3250	29.8000	46.0000
	Std. Deviation	4.66273	4.64310	3.42090	4.78245
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.113	.151	.183
	Positive	.164	.075	.151	.183
	Negative	-.107	-.113	-.100	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.038	.713	.953	1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.232	.690	.324	.138
a. Test distribution is Normal.					

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN	Between	(Combined)	303.167	15	20.211	.824	.645
KERJA *	Groups	Linearity	.096	1	.096	.004	.951
WFC		Deviation from Linearity	303.071	14	21.648	.882	.586
	Within Groups		588.833	24	24.535		
	Total		892.000	39			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN	Between	(Combined)	442.417	15	29.494	1.574	.156
KERJA *	Groups	Linearity	70.811	1	70.811	3.780	.064
STRES		Deviation from Linearity	371.606	14	26.543	1.417	.219
KERJA	Within Groups		449.583	24	18.733		
	Total		892.000	39			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA *	Between	(Combined)	256.617	10	25.662	1.171	.349
SOCIAL SUPPORT	Groups	Linearity	114.901	1	114.901	5.244	.029
		Deviation from Linearity	141.715	9	15.746	.719	.688
	Within Groups		635.383	29	21.910		
	Total		892.000	39			

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.058	3.582		-.016	.987
	WFC	-.083	.083	-.165	-1.003	.322
	STRES KERJA	-.041	.082	-.082	-.503	.618
	SOCIAL SUPPORT	.229	.115	.335	1.989	.054

a. Dependent Variable: RES2

Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.423	4.043

a. Predictors: (Constant), SUPPORT, WFC, STRESS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.537	3	171.846	10.513	.000 ^a
	Residual	588.438	36	16.346		
	Total	1103.975	39			

a. Predictors: (Constant), SUPPORT, WFC, STRESS

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.967	6.316		5.378	.000
	WFC	-.238	.087	-.345	-2.738	.010
	STRESS	-.371	.156	-.318	-2.381	.023
	SUPPORT	.902	.208	.559	4.334	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN