

Hubungan Antara *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pada Ibu Pekerja di Kota Padang

Angel Valencia Lukman¹, Suci Rahma Nio²

^{1,2}Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

e-mail: Angelvalnciia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada ibu pekerja di Kota Padang. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan peneliti, teknik pengumpulan data dengan skala likert. Responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang yang diperoleh melalui teknik accidental sampling. Analisis penelitian menggunakan korelasi product moment. Hasil penelitian bahwa terdapat hubungan negatif yang rendah antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada ibu pekerja di Kota Padang dengan nilai $r = -0,064$ dengan signifikansi $p = 0,574$.

Kata kunci: Work Family Conflict, Job Satisfaction, Working Mother

Abstract

This study aims to determine the relationship between *work family conflict* and job satisfaction in working mothers in Padang City. Quantitative research methods used by researchers, data collection techniques with a Likert scale. Respondents in this study were 80 people obtained through accidental sampling technique The research analysis uses product moment correlation. The results showed that there was a low negative relationship between work family conflict and job satisfaction among working mothers in the city of Padang with a value of $r = -0.064$ with a significance of $p = 0.574$.

Keywords : Work Family Conflict, Job Satisfaction, Working Mother

PENDAHULUAN

Pekerjaan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pekerjaan ditekuni oleh pria maupun wanita. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) di kota Padang pada tahun 2020 menjelaskan bahwa pekerja wanita sebanyak 82,392 orang. Sebagian besar pekerja di Kota Padang bekerja di bidang dinas Pendidikan dan sebanyak 6039 wanita pekerja bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (BPS,2022).

Banyak faktor yang menyebabkan wanita menjadi pekerja. Salah satunya karena alasan ekonomi (Rizky & Santoso, 2018). Faktor ekonomi seperti, jumlah penghasilan suami yang tidak cukup memenuhi kebutuhan, jumlah tanggungan keluarga yang banyak dan adanya waktu luang dalam bekerja (Manalu, Rosyani, & Nainggolan, 2014; Nilakusmawati & Susilawati 2012; Rahmita, Syapsan, & Ekwarso. 2020).

Hasil survey awal yang dilakukan dari tanggal 2 - 4 februari dengan 7 subjek melalui wawancara didapatkan bahwa wanita yang bekerja dikarenakan keinginan untuk membantu perekonomian keluarga. Subjek juga menjelaskan tentang keinginan dalam bekerja untuk mendapatkan waktu lebih lama dengan keluarga, membagi perhatian dengan anak yang masih sekolah dengan pekerjaan yang dibawa kerumah, kurangnya bercengkrama dengan anak, dan tuntutan pekerjaan menjadi seseorang ibu rumah tangga seperti mendidik anak, memasak, dan membersihkan rumah.

Hal ini menyebabkan wanita memiliki dua peran yang berbeda antara ibu rumah tangga dengan wanita pekerja. Wanita yang menjalani dua peran sekaligus bukanlah sesuatu hal yang mudah. Islahi (2017) dalam penelitiannya wanita pekerja cenderung mengalami stres dibandingkan wanita yang tidak bekerja. Konflik terjadi antara peran wanita dalam pekerjaan dan peran di keluarga yang bertentangan atau sering disebut konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*).

Work family conflict adalah ketidakseimbangan peran akibat permasalahan beban kerja maupun pembagian waktu antara pekerjaan dengan kegiatan keluarga (Frone, 2000). *Work family conflict* berarti bentuk masalah antara peranan pekerjaan-keluarga, dan akibatnya satu peran menjadi sulit karena yang lain (Armstrong, Plunk, & Wells, 2015). Greenhaus & Buetell (1985) berpendapat mengenai *work family conflict* adalah permasalahan mengenai peran yang memiliki masalah yang menuntut diantara peranan pekerjaan-keluarga. *Work family conflict* sebagai masalah yang muncul ketika dua peran bertentangan, sehingga menyelesaikan tugas sulit untuk diselesaikan (Newcomb, 1981).

Work family conflict memiliki 2 aspek yang saling berkaitan yakni Greenhaus & Buetell (1985): *Work to family conflict* (*Work Domain*) adalah permasalahan disebabkan oleh dua peran yang berbeda pada pekerjaan menjadi seorang pekerja dengan peran pada keluarga yang menyebabkan permasalahan keluarga yang disebabkan oleh terlalu mementingkan pekerjaan. *Family to work conflict* (*Family Domain*) tentang permasalahan peranan antara keluarga yang dominan daripada peran di tempat kerja. Masalah antar peran keluarga yang menyebabkan kesenjangan peran pekerja yang mempengaruhi pekerjaan.

Penelitian menyatakan wanita yang telah bekerja mengalami lebih banyak *work family conflict* dibandingkan pria (Fox, Fonseca, & Bao, 2011). Jika wanita yang memiliki anak akan cenderung merasakan *work family conflict* yang tinggi (Rahayuningsih, 2013). Anggarwati & Thamrin (2020) menjelaskan bahwa memiliki anak lebih dari 3 akan lebih tinggi tingkat mengalami *work family conflict*.

Work family conflict menimbulkan gangguan mental maupun turnover pada ibu rumah tangga (Panatik, Badri, Rajab, Rahman, & Shah, 2011). *Work family conflict* terjadi dikarenakan adanya tuntutan dalam pekerjaan, tuntutan dalam rumah tangga, tuntutan fisik, emosional yang tinggi, jam kerja yang berlebihan, kelebihan beban kerja, dan ketidakefisien antara liburan dan waktu kantor (Buonocore & Russo, 2013; Maqsood, Muhammad, & Sallem 2012).

Wanita mengalami *work family conflict* cenderung mengalami ketidakpuasan pada pekerjaannya maupun kehidupannya (Hochwarker & Wayne, 2003). Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang berhubungan dengan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan seseorang (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja berarti perasaan emosional karyawan yang menghasilkan pencapaian yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaan (Locke, 1969). Kepuasan kerja adalah suatu hal yang penting bagi supervisor maupun pekerja (Beehr, Glaser, Beehr, Beehr, Wallwey, Erofeev, & Canali, 2006).

Aspek kepuasan kerja dari Beehr, et.al (2006) meliputi pekerjaan, atasan, rekan kerja, gaji, dan promosi yaitu: Pekerjaan adalah sesuatu hal yang akan dikerjakan karyawan dalam bekerja. Atasan (*supervisor*) yang memiliki hubungan baik dengan karyawan berdampak positif terhadap karyawan. Rekan kerja merupakan karyawan yang memiliki dekat dengan teman kerja akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Upah merupakan seberapa besar gaji yang diterima dalam bekerja. Upah yang didapatkan tergantung pada pekerjaan yang diterima. Promosi adalah hal yang diinginkan oleh karyawan menginginkan promosi kenaikan jabatan.

Rathi dan Barath (2013) menjelaskan ketika seorang pekerja merasa bahwa tuntutan dalam peran pekerjaan mengganggu peran mereka dalam keluarga, ini mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan dan menyebabkan kurangnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada karyawan harus menjadi salah satu fokus utama terhadap perusahaan. Kepuasan kerja akan memiliki dampak yang baik seperti; produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan *turn over*, meningkatkan kinerja, mengendalikan perilaku negatif seperti pencurian, perusakan, korupsi dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Sunarta, 2019; Zhang & Deng, 2014).

Namun seringkali karyawan mendapatkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Hurriyati (2018) menjelaskan dari bahwa karyawan memperoleh banyak mengalami work family conflict yang tinggi maupun kepuasan kerjanya tinggi. Work family conflict berhubungan yang signifikan dengan ketidakpuasan dalam bekerja (Armstrong, Atkin, & Wells, 2015). Soeharto (2010) menunjukkan adanya hubungan kearah yang negatif diantara kepuasan kerja dengan konflik pekerjaan keluarga. Penelitian lain menyebutkan work family conflict dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruhnya negatif kepada kepuasan kerja (Latifah & Rohman, 2014). Amanda & Mujasih (2017) menunjukkan hubungan negatif terhadap work family conflict terhadap kepuasan kerja terhadap 52 perawat wanita.

Berdasarkan penelitian yang disampaikan, peneliti ingin melakukan penelitian tentang hubungan work family conflict terhadap kepuasan kerja ibu pekerja di Kota Padang. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul Hubungan *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Ibu Pekerja Di Kota Padang.

METODE

Metode kuantitatif yaitu metode pengumpulan data yang dianalisis dan dapat disimpulkan dari perhitungan statistik. (Azwar, 2013). Dengan pendekatan penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan sejauh mana keterkaitan diantara work family conflict terhadap kepuasan kerja. Peneliti menggunakan kuisisioner sebagai mengambil data. Kuisisioner adalah salah satu bentuk instrument pengambilan data yang cukup fleksibel dan mudah digunakan (Azwar, 2013). Peneliti menggunakan kuisisioner dengan berbasis google form dan kuisisioner secara langsung yang akan di bagikan pada subjek.

Populasi yaitu semua subjek dalam penelitian yang ditelitinya (Priyono, 2016). Populasi yang dipilih yaitu ibu pekerja di Kota Padang. Priyono (2016) menjelaskan sampel merupakan separuh yang terdapat dari jumlah populasi penelitian yang akan diteliti. Teknik sampling yang menggunakan teknik accidental sampling. Accidental sampling yakni sampel yang diambil melalui pertimbangan adanya kemudahan dalam waktu, situasi dan tempat yang sesuai (Priyono, 2008). Karakteristik sampel penelitian ini yakni; Ibu pekerja pada perusahaan atau instansi pemerintahan dan minimal memiliki satu anak.

Penelitian menggunakan model skala likert, dalam skala ini subjek diminta untuk membantu mengisi beberapa pernyataan dalam penelitian. Menurut Yusuf (2007) skala likert dapat mengukur sikap seseorang dengan pemilihan dimensi yang telah ditentukan dan individu menempatkan dirinya sesuai dengan butir soal yang telah ditentukan. Skala likert mempunyai dua nilai yakni favorable dan unfavorable. Skala dalam penelitian yang dilakukan mengambil empat pilihan alternatif jawaban dan diberi skor: " Sangat Sesuai" (SS), " Sesuai" (S), " Tidak Sesuai" (TS), serta " Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penelitian ini mempergunakan dua buah skala yang berbeda yakni: Facet Satisfaction Scale dari Beehr, et.al (2006) yang dikembangkan oleh Bowling, Wagner & Beehr, (2017) dan Skala *Work family conflict* yang dirancang sendiri oleh peneliti didasarkan aspek dari Greenhaus & Buetell (1985).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang digunakan adalah ibu pekerja di Kota Padang sebanyak 80 orang. Responden berasal dari Guru SDN 31 Teluk Bayur, SMPN 20 Padang, SMKN 9 Padang dan Ibu pekerja di Kota Padang. adanya 80 responden yang dijadikan sampel, diperoleh data berdasarkan pekerjaan ibu pekerja didominasi responden guru yaitu 42 orang (52,5%), Pegawai sebanyak 23 orang (28,75%), PNS sebanyak 7 orang (8,75%), Operator sekolah dan Laboran RS sebanyak 2 orang (2,5%), dan paling sedikit dari Administrasi, Beauty Advisor, Kasir, dan Dokter Gigi sebanyak 1 orang (1,25). Terdapat jumlah anak 1 dengan 16 orang (20%), memiliki 2 anak 35 (43,75%), memiliki 3 anak 21 (26.25%), dan memilih anak lebih dari 3 dengan jumlah 8 responden (10%).

Skor penelitian kepuasan kerja yang diberikan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Berikut merupakan tabel hipotetik dan rerata empirik skala kepuasan kerja.

Tabel 1. Mean Hipotetik dan Mean Empirik Kepuasan Kerja

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kepuasan Kerja	18	72	45	9	44	62	53.14	4.239

Hasil diperoleh item kepuasan kerja berjumlah 18 butir, maka skor bergerak dari 18 (18x1) hingga 72 (18x4), dengan jarak sebarannya $72-18 = 54$ satuan deviasi standarnya bernilai $54/6 = 9$ dengan mean hipotetiknya bernilai $72 + 18 / 2 = 45$. Penelitian ini menggunakan nilai hipotetik kedalam interval yang ditetapkan, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 2. Mean Hipotetik dan Mean Empirik *Work Family Conflict*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work family conflict</i>	16	64	40	8	16	53	34	4.239

Hasil skor terkecil yang diperoleh responden adalah $16 \times 1 = 16$ dan skor tertinggi $16 \times 4 = 64$. Rentang skor skala adalah $64 - 16 = 48$, kemudian diperoleh satuan standar deviasi (α) dengan nilai $48/6 = 8$ dan mean hipotetik $\mu 64 + 16 / 2 = 40$. Berdasarkan keterangan tersebut menunjukkan mean empirik lebih kecil dari mean hipotetik, artinya subjek penelitian memiliki *work family conflict* pada ibu pekerja cenderung lebih rendah.

Hasil kategorisasi secara umum variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja;

Tabel 3. kategorisasi secara umum variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja

Variabel	Frekuensi		Presentase	
	Kepuasan kerja	<i>work family conflict</i>	Kepuasan Kerja	<i>work family conflict</i>
Rendah	0	27	0	33.8
Sedang	58	51	72.5	63.8
Tinggi	22	2	27.5	2.5

Tabel 3 memperlihatkan bahwa skor kepuasan kerja mendapatkan 58 responden (72.5) tingkat *work family conflict* sedang, dan 22 responden (27,5) yang memiliki kategori tinggi. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan ibu pekerja berada dalam tingkat kategori sedang. Skor *work family conflict* mendapatkan 27 responden (33.8%) memiliki tingkat *work family conflict* rendah, 51 responden (63.8) tingkat *work family conflict* sedang, dan 2 responden (2.5) yang memiliki kategori tinggi. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* ibu pekerja berada dalam tingkat kategori sedang.

Uji normalitas berfungsi untuk menjelaskan bahwa distribusi sebaran jawaban normal dari responden kemudian dianalisis peneliti. One Sample Kolmogorov-Smirnov guna melakukan uji normalitas dengan bantuan software IBM SPSS 25.0 for windows memperoleh data di bawah ini:

Tabel 4. Uji normalitas *work family conflict* dan kepuasan kerja

Variabel	K-SZ	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja	1.291	0,071	Normal
<i>Work Family Conflict</i>	0.970	0,304	Normal

Untuk mencari hubungan variabel apakah linier atau tidak suatu distribusi data maka diperlukannya uji linearitas (Winarsunu, 2009). Data yang dapat dikatakan linier apabila nilai $p > 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai linearitas kepuasan kerja dan *work family conflict* sebesar $F = 1,405$ dengan $p = 0,148 > 0,05$ bahwa linearitas terpenuhi.

Uji hipotesis berfungsi melihat signifikansi statistik dari koefisien dalam penelitian ini diterima atau ditolak (Winarsunu, 2009). Pada penelitian uji hipotesis yang digunakan ialah korelasi product moment dengan bantuan IBM SPSS versi 25 for windows. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 80 orang, kemudian tingginya korelasi antara kedua variabel dapat dilihat pada angka $r = -0.064$ yang mengarahkan menuju korelasi negatif. Sementara Sig. (2-tailed) yang didapatkan sejumlah $p = .574$ yang berarti lebih besar dibandingkan batasan kritis $\alpha = .05$. Bisa berkesimpulan yakni *work family conflict* memiliki korelasi negatif yang rendah terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima.

Ibu pekerja dapat menikmati peran antara menjadi ibu maupun istri dengan baik. Meskipun memiliki pekerjaan diluar, ia dapat melaksanakan tugas dalam mendidik anak, membersihkan rumah dan berkumpul bersama keluarga (Rahman,2017). Dukungan dari keluarga akan memudahkan seorang untuk beradaptasi menjalani permasalahan *work family conflict* (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017).

Hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti menemukan kepuasan kerja pada ibu pekerja setelah pengkategorian berada pada kategori sedang. Kepuasan kerja yang baik pada karyawan yang memiliki dampak baik seperti; produktivitas, perilaku kerja positif, meningkatkan kinerja, semakin produktif maupun berprestasi dalam perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka menyebabkan karyawan merasakan ketidakamanan dalam bekerja dan intensi pindah kerja (Hanafiah, 2013). Ketika karyawan terpenuhi kepuasan kerja maka tidak akan terjadinya resign bekerja (Kairupan, 2021).

Wolo, Trisnawati dan Wiyadi (2015) berpendapat pekerjaan mempengaruhi kepada kepuasan kerja. Karyawan dalam memilih pekerjaan yang diambil akan mempertimbangkan minat, bakat, keahlian yang ia punya, lingkungan kerja maupun hubungan dengan atasan. Atasan diperlukan untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja seperti memberi dukungan. Dukungan dan hubungan yang baik dengan atasan akan membantu meningkatkan kepuasan kerja (Pohl & Galleta, (2017); & Hsu, (2011). Kemampuan karyawan berinteraksi baik dengan atasan maupun rekan kerja akan saling melengkapi, memberi solusi, saling mendukung, dan saling mencari jalan keluar dalam pekerjaan.

Hubungan yang baik akan mengurangi stres dan meningkatkan kerja sama antar karyawan (Rai, Budhathoki & Rai ,2021).Hasil penelitian adanya hubungan yang rendah diantara variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada ibu pekerja di Kota Padang adalah tidak memiliki hubungan yang berkorelasi negatif. Penelitian lain menunjukkan hasil penelitian yang sama yakni tidak adanya hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja (Dwijayanti & Riana, 2018). Responden mampu menangani dengan baik antara konflik peran dengan pekerjaan maupun dirumah yang tidak mempengaruhi kepuasaan kerja.

Hal ini berbeda dengan temuan oleh Hurriyati (2018) bahwa *work family conflict* adanya hubungan positif terhadap kepuasan kerja bagi pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Palembang. Perbedaan responden yang lebih memiliki berbagai macam pekerjaan sedangkan Hurriyati (2018) hanya dikhususkan pada karyawati bank. Responden penelitian mempunyai *work family conflict* yang lebih rendah dibandingkan penelitian dilakukan oleh Hurriyati (2017) *work family conflict* mendapatkan nilai tinggi.

Peneliti berasumsi *work family conflict* mempunyai hubungan yang rendah pada

kepuasan kerja bagi ibu pekerja karena alasan berikut. *Work family conflict* pada ibu pekerja cenderung rendah dapat diartikan bahwa responden cenderung bisa menangani konflik yang ada antara pekerjaan maupun menjadi ibu rumah tangga. Ibu pekerja akan menganggap pekerjaan menjadi istri dan menjadi ibu tidaklah suatu beban namun sebagai suatu hal yang dilakukan dengan senang hati. Ibu pekerja dapat menikmati peran antara menjadi ibu maupun istri dengan baik, meskipun memiliki pekerjaan diluar dan dapat melaksanakan tugas dalam mendidik anak, membersihkan rumah dan berkumpul bersama keluarga (Rahman,2017).

Hsu (2011) menjelaskan bahwa status pernikahan memiliki hubungan terhadap *work family conflict* namun tidak berkorelasi bersignifikan kepada kepuasan kerja. Maknanya adalah adanya hubungan antara status pernikahan seseorang akan cenderung mengalami terhadap *work family conflict* namun tidak ada hubungannya kepada kepuasan kerja. Kepuasan kerja seseorang tidak berdasarkan status pernikahan atau namun terhadap perasaan emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dapat disimpulkan adanya hubungan negatif yang rendah pada *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada ibu pekerja di Kota Padang.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang menyelidiki hubungan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja bagi ibu pekerja di Kota Padang, dapat disimpulkan, *Work family conflict* bagi ibu pekerja memiliki skor yang sedang. Ibu pekerja di Kota Padang cenderung bisa mengatasi permasalahan antara pekerjaan dengan permasalahan di rumah. Kepuasan kerja pada ibu pekerja mendapatkan skor yang sedang. Nilai tinggi tingkat kepuasan kerja bagi ibu pekerja yang bekerja dapat mengoptimalkan pekerjaan yang dilakukan. Ada hubungan negatif yang rendah antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada ibu pekerja di Kota Padang.

Saran dalam mengamati hasil penelitian dan menganalisis data *work family conflict* kepada kepuasan kerja pada ibu pekerja di Kota Padang, yakni: Bagi peneliti selanjutnya peneliti yang ingin mengambil tema yang serupa, maka dapat disarankan untuk dapat meneliti dengan metode penelitian yang berbeda. Selain itu, peneliti selanjutnya mengambil subjek yang berbeda dan permasalahan yang berbeda sehingga bisa memperluas hasil penelitian terkait *work family conflict* dan kepuasan bekerja. Bagi Ibu pekerja hasil penelitian sebagai penambah informasi pada ibu pekerja untuk selalu menangani *work family conflict* dengan optimal dan selalu menjaga hubungan dengan atasan maupun rekan kerja agar mendapatkan kepuasan dalam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2020). *Work family-conflict dan psychological well being pada ibu bekerja. Jurnal Psikologi*, 12(2), 200-212. doi: <http://dx.doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2444>.
- Amanda, A. S., & Mujiasih, E. (2018). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang sudah berkeluarga di rumah sakit swasta x kota semarang. *Empati*, 6(4), 163-168. ISSN: 2337-375X.
- Armstrong, G. S., Atkin, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship Between Work Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066– 1082. doi:10.1177/0093854815582221.
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. (2020). Status Pekerjaan Utama. Retrieved from <https://padangkota.bps.go.id/indicator/6/608/1/status-pekerjaan-utama.html>.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Kota Padang Dalam Angka. Padang: BPS Kota Padang.
- Beehr, T. A., Glaser, K. M., Beehr, M. J., Beehr, D. E., Wallwey, D. A., Erofeev, D., & Canali, K. G. (2006). The Nature of Satisfaction With Subordinates: Its Predictors and Importance to Supervisors. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1523– 1547. doi:10.1111/j.0021-9029.2006.00070.x.

- Bowling, N. A., Wagner, S. H., & Beehr, T. A. (2017). The facet satisfaction scale: an effective affective measure of job satisfaction facets. *Journal of Business and Psychology*, 33(3), 383–403. doi:10.1007/s10869-017-9499-4.
- Dwijayanti, K., I., & Riana, I., G. (2018). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 2(1) 20-23. ISSN/e-ISSN: 2541 – 0369/2613 – 988X
- Fox, M. F., Fonseca, C., & Bao, J. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social Studies of Science*, 41(5), 715–73. doi:10.1177/0306312711417730.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Greenhaus, Jeffrey H., & Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of conflict between work dan family roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1) 76-88. doi:10.2307/258214.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan pt. buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau. *Psikoborneo*, 1(3), 178-184. ISSN: 2477-2666
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017). Work-family conflict pada single parent. *Muara Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 1(2), 381-398. doi: 10.24912/jmishumsen.v1i2.972.
- Hsu, Y., R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments. *International Journal of Manpower*, 32(2), 233–248. doi:10.1108/01437721111130224
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan kerja ditinjau dari perilaku work family conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180-188. doi: <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>.
- Islahi, F. (2017). Women, work and stress: analysing the liaison. *The International Journal of Indian Psychology*, 5(1), 145- 157. doi: 10.25215/0501.055.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.002.
- Kairupan, D., J., I. (2021). Hubungan workplace relationship, co-worker trust, job satisfaction, affective organization commitment, dan intention to leave. *Jurnal Manajemen*, 11 (1) ,11-22. doi: 10.26460/jm.v11i1.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0.
- Manalu, A., Rosyani, & Nainggolan. S. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja sebagai buruh harian lepas (bhl) di pt. inti indosawit subur muara bulian kecamatan maro sebo ilir kabupaten batanghari. *Sosio Ekonomika Bisnis*, 17(2), 81-93. ISSN: 1412-8241.
- Maqsood, A., Muhammad, M., & Sallem, P. (2012). The impact of work-family conflict and pay on employee job satisfaction with the moderating affect of perceived supervisor support in Pakistan banking sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 12, 45-54. ISSN: 2249-4588.
- Newcomb, T., M., (1981) *Psikologi sosial*. Bandung: CV Diponegoro.
- Nilakusmawati, D. P. E., & Susilawati, M. (2012). Studi faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja di kota Denpasar. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(1), 26-31. ISSN : 1907 3275.
- Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., & Shah, I. M. (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500–1507. doi:10.1016/j.sbspro.2011.11.390.
- Pohl, S., & Galletta, M. (2017). The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis. *Applied Nursing Research*, 33, 61–66. doi:10.1016/j.apnr.2016.10.004.

- Priyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Rahayuningsih, I. (2013). Konflik peran ganda pada tenaga kerja perempuan. *Jurnal Psikososial*, 5(2), 73-85. ISSN :2615-1529.
- Rahman, A., S. (2017). Peranan Wanita Karier Dalam Keluarga, Pola Asuh Dan Pendidikan Anak (Studi Kasus Pada Wanita Karier Pada Jl. Angrek Rt 002/018 Pondok Benda Pamulang Tangerang Selatan). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2) 25-44. doi: <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v1i2.928>.
- Rahmita, H., Syapsan, & Ekwarso, H. (2020). Analisis faktor yang mempengaruhi tenaga kerja perempuan bekerja di sektor informal di kota pekanbaru. *Jurnal Akrab Juara*, 5 (4), 90-106. ISSN: 2620-9861.
- Rai, A., Budhathoki, P., B., & Rai, C., K. (2021). Linkage between satisfaction with colleagues, promotion, nature of work, and three-dimensional organizational commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 19(1), 127-136. doi:10.21511/ppm.19(1).2021.11
- Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 438–454. doi:10.1108/edi-10-2012-0092
- Rizky, J. & Santoso, M., J. (2018). Faktor pendorong ibu bekerja sebagai k3l unpad. *Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 158 - 164. eISSN : 2581-1126.
- Robbins, S.P. & Judge, T.,A. (2015). *Organizational behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Soeharto, T., N., E., D .(2010). Konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja:metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37 (1), 189– 194. doi: 10.22146/jpsi.7895.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Wolo, P., D. Trisnawati, R. & Wiyadi (2015). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada rsud tni au Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17 (2), 25-34. ISSN: 1411-3422
- Yusuf, M. A. (2007). *Metedologi penelitian*. Padang: UNP Press.
- Zhang, L., & Deng, Y. (2014). Guanxi with Supervisor and Counter productiv Work Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 134(3),413427. doi:10.1007/s10551-014-2438-7.