



Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja pada Wanita Bekerja yang Sudah Menikah

Nikki Septianti Mayasari*¹, Winny Puspasari Thamrin²

^{1,2}Universitas Gunadarma, Indonesia

E-mail: nikkiseptianti71@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-04-15 Revised: 2025-05-21 Published: 2025-06-01 Keywords: <i>Job Stress;</i> <i>Work Family Conflict;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Working Women;</i> <i>Married.</i>	This study aims to examine the influence of work stress and work family conflict on job satisfaction in married working women. This research sample was taken using a purposive sampling technique with the sample used being married working women with characteristics aged 20 to 55 years. The number of samples used in this research was 147 respondents. This research uses a questionnaire containing a work stress scale, work family conflict scale and job satisfaction scale. The data analysis technique used is multiple regression. The hypothesis test that was carried out obtained an F value of 18,601 with a significant value of 0.000 ($p < 0.05$), which shows that there is a significant influence between work stress and work family conflict on job satisfaction in married working women. Meanwhile, the R square value is 0.126, which states that work stress and work family conflict influence job satisfaction by 12.6%, while the remaining 87.4% is influenced by other factors outside the research.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-04-15 Direvisi: 2025-05-21 Dipublikasi: 2025-06-01 Kata kunci: <i>Stres Kerja;</i> <i>Work Family Conflict;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Wanita Bekerja;</i> <i>Sudah Menikah.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stress kerja dan <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja pada wanita bekerja yang sudah menikah. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling dengan sampel yang digunakan adalah wanita bekerja yang sudah menikah dengan karakteristik berusia 20 hingga 55 tahun. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 147 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi skala stres kerja, skala <i>work family conflict</i> dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Uji hipotesis yang telah dilakukan memperoleh nilai F sebesar 18.601 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>work family conflict</i> terhadap kepuasan kerja pada wanita bekerja yang sudah menikah. Sedangkan untuk nilai R square sebesar 0,126 yang menyatakan bahwa stress kerja dan <i>work family conflict</i> mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 12,6%, sedangkan sisanya 87,4% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

I. PENDAHULUAN

Industri Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi sebuah organisasi karena memiliki peran yang substansial dalam setiap kegiatan di perusahaan. Manajemen yang efektif dalam hal SDM sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. SDM menjadi modal utama dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pergerakan sumber daya lainnya dalam organisasi. Menurut Mahartika (2019), peran SDM sangat krusial dalam pendirian perusahaan, dimana perusahaan membutuhkan personel yang memiliki kualitas dan keahlian sesuai untuk mendukung pencapaian target organisasional. Dengan demikian, keberadaan SDM yang berkualitas dan terkelola dengan baik akan sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi yang optimal.

Dalam perkembangan zaman, peran wanita di dunia kerja semakin penting dan signifikan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022 menunjukkan bahwa persentase wanita yang bekerja terus meningkat, dengan jumlah wanita yang bekerja mencapai 43,39% dari total tenaga kerja di Indonesia. Fenomena ini menunjukkan bahwa wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga sebagai pekerja yang berperan aktif dalam pembangunan ekonomi. Akbar (2017) menyatakan bahwa wanita mulai terlibat dalam pekerjaan yang sebelumnya didominasi oleh pria, seperti ahli konstruksi bangunan maupun ojek online. Hal ini menunjukkan bahwa wanita telah mengaktualisasikan diri mereka dalam dunia kerja, tidak hanya sekadar memenuhi kebutuhan keluarga tetapi juga untuk meningkatkan kualitas hidup pribadi.

Pada tahun 2023, jumlah pekerja wanita di Indonesia mencapai 52,74 juta, menunjukkan

adanya peningkatan yang signifikan dalam partisipasi wanita di dunia kerja. Ini mencerminkan perubahan paradigma, di mana wanita lajang maupun yang sudah menikah semakin berorientasi pada kesuksesan karir. Akbar (2017) menekankan bahwa wanita menginginkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga posisi yang dihormati di perusahaan. Namun, tantangan muncul ketika wanita harus menjalani peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Peran ganda ini sering kali menyebabkan mereka harus membagi waktu dan perhatian antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang bisa menimbulkan stres dan konflik peran.

Karyawan wanita yang sudah menikah sering menghadapi tantangan berat dalam menyeimbangkan karir dan kehidupan rumah tangga. Sebelum menikah, wanita cenderung bekerja untuk aktualisasi diri, namun setelah menikah, mereka tetap memilih bekerja untuk mendukung keuangan keluarga. Akbar (2017) berpendapat bahwa aktualisasi diri memungkinkan wanita untuk menampilkan potensi terbaiknya, meskipun terkadang mereka harus menghadapinya dalam konteks peran ganda. Beberapa wanita memilih untuk fokus pada peran sebagai ibu rumah tangga, namun sering kali mereka dihadapkan pada kebutuhan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga, yang menambah kompleksitas situasi mereka.

Stres kerja menjadi masalah yang sering dialami oleh wanita pekerja, terutama yang sudah menikah. Penelitian oleh Tukimin (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Ketika wanita dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi sekaligus tanggung jawab keluarga, mereka sering mengalami ketegangan fisik dan psikologis. Stres yang berkepanjangan dapat menurunkan kualitas hidup dan memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan wanita dalam mengelola stres kerja mereka, agar mereka dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani oleh konflik peran yang ada.

Kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam memastikan karyawan dapat bekerja dengan optimal. Menurut Yasa dan Dewi (2018), kepuasan kerja berperan besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini sangat relevan bagi wanita yang harus menghadapi peran ganda, di mana kepuasan kerja mereka sering dipengaruhi oleh seberapa baik

mereka dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Dhamayanti (2016) menjelaskan bahwa perusahaan harus responsif terhadap kebutuhan karyawan wanita, dengan menciptakan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, seperti fleksibilitas jam kerja dan fasilitas pendukung lainnya.

Work-family conflict (WFC) adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja wanita. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa WFC terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak kompatibel, yang seringkali menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja. Wanita, khususnya yang sudah menikah, lebih rentan mengalami konflik peran ini karena mereka dihadapkan pada tuntutan pekerjaan dan kewajiban rumah tangga. Penelitian Frone, Russell, dan Cooper (1992) menunjukkan bahwa WFC dapat berdampak negatif pada kesejahteraan individu dan kinerja di tempat kerja, yang mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pengaruh stres kerja dan work family conflict terhadap kepuasan kerja pada wanita bekerja yang sudah menikah.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja. Terdapat tiga variabel yang dikaji, yakni satu variabel terikat berupa kepuasan kerja, serta dua variabel bebas yaitu stres kerja dan work family conflict. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional positif terhadap pekerjaan, diukur menggunakan skala Spector (1983) yang mencakup aspek gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan kerja, hubungan antar rekan, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Stres kerja merujuk pada tekanan akibat tuntutan berlebih di tempat kerja, diukur dengan skala Parker & DeCotiis (1983) berdasarkan dimensi tekanan waktu dan kecemasan. Sementara itu, work family conflict menggambarkan pertentangan antara tuntutan kerja dan keluarga, diukur menggunakan skala Carlson (2000) melalui dimensi konflik berbasis waktu, ketegangan, dan perilaku. Penelitian ini dilakukan pada wanita bekerja yang telah menikah berusia 20–55 tahun, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 4 poin.

Untuk menjamin keabsahan data, dilakukan uji validitas isi melalui expert judgment, pengujian daya diskriminasi item berdasarkan korelasi

$\geq 0,30$, serta uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan kriteria nilai di atas 0,7. Skala yang digunakan masing-masing telah dirancang berdasarkan blueprint yang mengacu pada dimensi-dimensi terkait. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.0 for Windows, guna mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari stres kerja dan work family conflict terhadap kepuasan kerja responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Sig.	P	Keterangan
0,292	$\geq 0,05$	Terdistribusi normal

Dari tabel di atas, Uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,292 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai sig pada linearity	Nilai sig pada deviation from linearity	Ket.
Kepuasan Kerja \rightarrow Stres Kerja	0,000	$> 0,05$	Linear
Kepuasan Kerja \rightarrow WFC	0,000	$> 0,05$	Linear

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa pada variabel Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja dan pada Kepuasan Kerja dengan Work Family Conflict masing-masing memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti $p > 0,05$ sehingga didapatkan kesimpulan bahwa seluruh variabel sudah linear.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja	0,122	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
WFC	0,153	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi pada variabel *Stres Kerja* sebesar 0,122 ($> 0,05$) dan pada variabel

Work Family Conflict sebesar 0,153 ($> 0,05$). Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel *Stres Kerja* dan *Work Family Conflict*. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,351	2.851	Tidak Terjadi Multikolinieritas
WFC	0,351	2.851	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel *Stres Kerja* dan *Work Family Conflict* adalah sebesar 0,351 ($> 0,10$) dan nilai *VIF* masing-masing sebesar 2,851 (< 10). Karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel *Stres Kerja* maupun *Work Family Conflict*. Dengan demikian, kedua variabel tersebut layak untuk dimasukkan ke dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	F	Sig.	Keterangan	R ²
Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	18.601	0.000	Berpengaruh signifikan	0,114
WFC terhadap Kepuasan Kerja	6.648	0.011	Berpengaruh signifikan	0.044
Stres Kerja dan WFC terhadap Kepuasan Kerja	10.385	0.000	Berpengaruh signifikan	0.126

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F sebesar 18,601 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai R² sebesar 0,114 atau 11,4%. Selanjutnya, *work family conflict* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F sebesar 6,648 dan signifikansi sebesar 0,011 ($< 0,05$), serta kontribusi pengaruh sebesar 0,044 atau 4,4%. Secara simultan, stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar

10,385 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), dan kontribusi gabungan sebesar 0,126 atau 12,6%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada wanita bekerja yang sudah menikah. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 23.0 for Windows, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai kontribusi sebesar 11,4%. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada wanita bekerja yang sudah menikah.

Wanita yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung merasa terbebani, kelelahan, atau tidak mampu memenuhi harapan di lingkungan kerja maupun rumah, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan terhadap pekerjaan. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu produktivitas dan rasa pencapaian di tempat kerja, sehingga menurunkan kepuasan secara keseluruhan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana penurunan stres kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya. Penelitian Yani (2016) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti jam lembur mendadak, usia karyawan yang tidak lagi muda, serta perubahan hidup karyawan menjadi indikator penyebab stres yang berdampak pada berkurangnya kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Yasa dan Dewi (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja yang dipicu oleh beban pekerjaan yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat dapat mengurangi kepuasan kerja.

2. Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work family conflict* juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada wanita bekerja yang sudah menikah, dengan nilai kontribusi sebesar 4,4%. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diterima.

Meskipun secara umum *work family conflict* sering dikaitkan dengan penurunan kepuasan kerja, dalam beberapa kondisi tertentu, konflik tersebut justru dapat memberikan makna tambahan terhadap pekerjaan dan keluarga, terutama jika individu memiliki orientasi karier yang kuat atau strategi koping yang efektif (Haar & Bardoel, 2008; Fadillah & Wibowo, 2021). Wanita yang mampu mengelola tuntutan dua peran ini dengan baik dapat mengalami peningkatan rasa kompetensi diri dan kepuasan kerja (Greenhaus & Powell, 2006).

Namun, banyak penelitian menemukan bahwa tingginya *work family conflict* tetap berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Khan (2024) menunjukkan bahwa *work family conflict* dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja. Artinya semakin tinggi intensitas *workfamily conflict*, orang akan semakin tidak nyaman dalam bekerja sehingga ketidakpuasan dalam bekerja akan meningkat. Patricia, dan Sawitri (2024) *Work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat wanita. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sandini, Hariyanti, dan Maulyan (2021) Hasil penelitian menemukan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dimana semakin tinggi *work family conflict* maka akan menyebabkan semakin rendah kinerja seseorang, begitu pula sebaliknya.

3. Pengaruh stres kerja dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan, stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada wanita bekerja yang sudah menikah, dengan nilai

kontribusi sebesar 12,6%. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja dan *work family conflict* yang dialami, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sibarani dan Stefhany (2022) yang menyatakan bahwa kontribusi variabel *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 11,5%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar kedua variabel tersebut, seperti gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Selain itu, Febriansari, Arifin, dan Mustapita, (2022) juga menemukan bahwa *work family conflict*, *social support* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Sementara itu, Andika dan Irmayanti (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dan simultan oleh konflik serta stres kerja, dengan temuan bahwa rata-rata responden memiliki kepuasan kerja rendah terutama terkait peluang pengembangan karir, sehingga perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karir mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan *work family conflict* merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, terutama bagi wanita bekerja yang telah menikah, mengingat peran ganda yang mereka emban di ranah pekerjaan dan keluarga.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 11,4%. Selanjutnya, *work family conflict* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi pengaruh sebesar 4,4%. Secara simultan, stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi gabungan sebesar 12,6%.

B. Saran

Bagi wanita bekerja yang sudah menikah, kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pengakuan atas kontribusi mereka, penye-

diaan kesempatan pengembangan karier, fleksibilitas jam kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mereka merasa nyaman dan dihargai. Stres kerja dapat diminimalkan dengan mengatur beban kerja, menyediakan program kesehatan seperti konseling, serta memberikan dukungan sosial di tempat kerja, yang secara keseluruhan membantu mereka mengelola tekanan kerja dengan lebih baik.

Bagi perusahaan, untuk mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) dapat menawarkan fleksibilitas jam kerja, menyediakan fasilitas seperti tempat penitipan anak, dan memberikan pelatihan manajemen waktu, sehingga perempuan mampu menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga serta meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian yang sejenis, dengan ruang lingkup yang lebih luas atau fokus pada subjek yang lebih spesifik. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan beragam guna memperoleh hasil yang lebih akurat dan dapat diandalkan, serta mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Adetya, S. (2025). Pengaruh Konflik Kerja dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 489-499.
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298-306.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin*. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCMY/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Jumlah pekerja perempuan di Indonesia mencapai 52,74 juta*. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDY2IzI=/perempuan-sebagai->

[tenaga-profesional.html](#)

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Fadillah, A., & Wibowo, R. (2021). Pengelolaan waktu sebagai strategi coping problem-fokus untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga.
- 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). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(02).
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Hutahaean, N. M., & Fitriadi, W. G. (2023). Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja dan Kualitas Kerja. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 2574-2186.
- Haar, J. M., & Bardoel, E. A. (2008). Positive spillover from the work-family interface: A study of Australian employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 275-287.
- Isaroh, S. N., & Pujiyanto, W. E. (2023). Peran ojek online wanita guna menambah perekonomian keluarga. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(3), 92-103.
- Khairunnisa, N., Ardan, M. A., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 6(2), 194-200.
- Khan, R. B. F. (2024). Pengaruh *Work family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja: Peran Variabel Mediasi Coworker Support. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*.
- Lisna, W. O., & Putera, A. (2025). PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. HLM BAHARUDDIN, M. KES KABUPATEN MUNA. *HOMANIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 307-317.
- Malonda, P., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GENDER DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 13(01), 896-907.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Patricia, K. A. & Sawitri, D. K. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja perawat Wanita melalui peran mediasi emotional exhaustion. *COSTING*, 7(5), 1341-1347.
- Pratiwi, A. D., & Putra, D. A. (2025). Pengaruh Peran Ganda Terhadap Tingkat Disiplin Kerja ASN dan Non-ASN Wanita di Kecamatan Seberang Ulu Satu Kota Palembang. *TheJournalish: Social and Government*, 6(1), 58-68.
- Rimbawan, I. D., Sanallah, M., Ardiwansa, A., & Kurniati, K. (2024). Kesetaraan Gender dalam Hukum Islam: Implikasi Wanita Karir di Era Digital. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(4), 34-42.
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pada ibu bekerja ditinjau dari *work family conflict* dan stres kerja selama pandemic Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 76-82.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886-895.
- Setyanto, F. A., & Wardani, L. M. I. (2025). *Wanita Karier: Pekerjaan atau Keluarga?*. Penerbit NEM.
- Sibarani, M., & Stefhany, N. (2022). Pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja wanita menikah. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 840-846.
- Spector, P. E. (1983). Unemployment, job

satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 374.
Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693.

Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.