



**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, *SOCIAL SUPPORT*, DAN  
STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WANITA  
(Studi Kasus pada Perawat Wanita RSUD Tongas Probolinggo)**

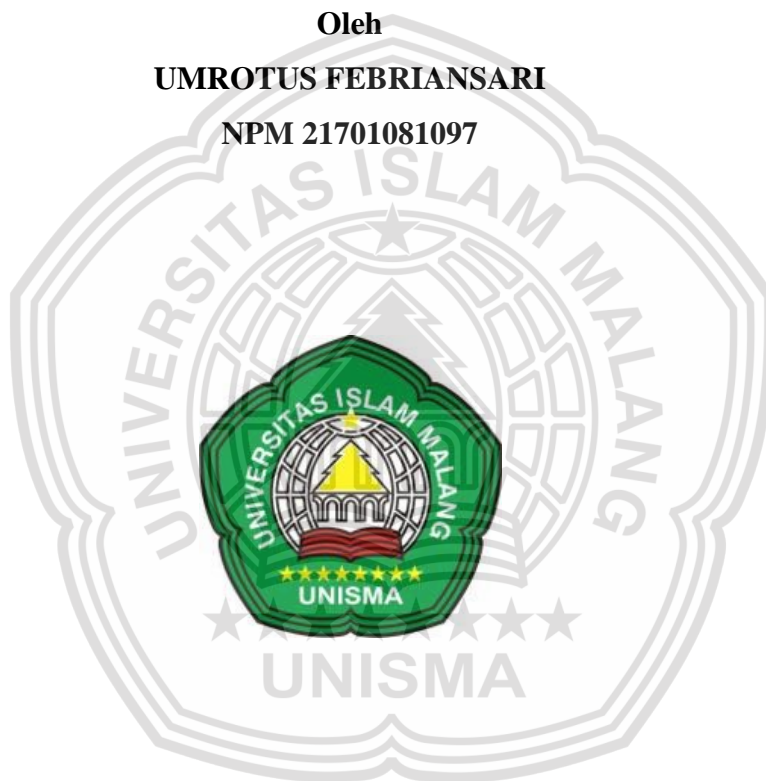
**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh**

**UMROTUS FEBRIANSARI**

**NPM 21701081097**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**MALANG**

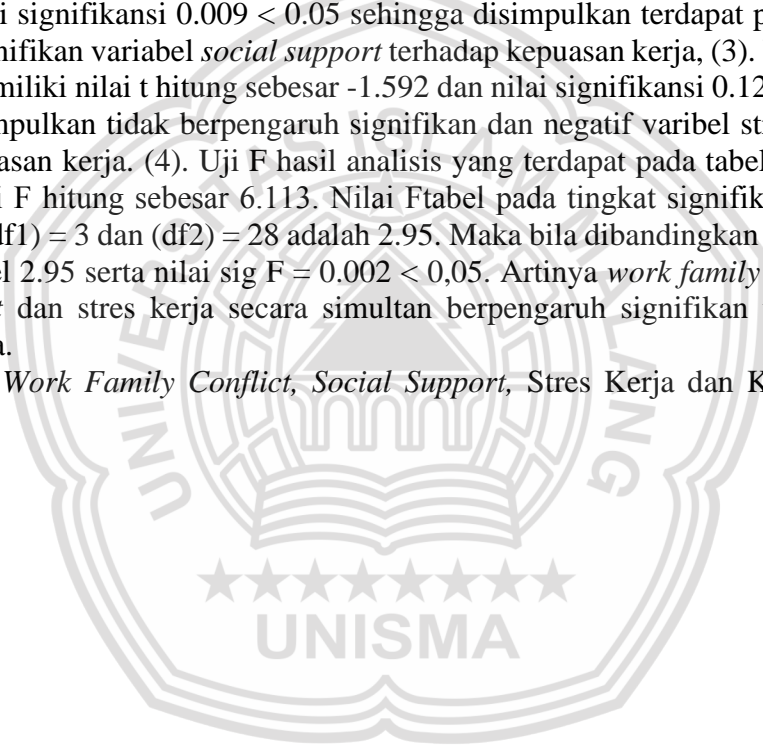
**2021**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *work family conflict*, *social support* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita (studi kasus pada perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 32 responden perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Tongas Probolinggo.

Analisis dilakukan dengan menggunakan model Regresi linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Uji t Variabel *work family conflict* memiliki nilai t hitung sebesar 0.385 dan nilai signifikansi  $0.703 > 0.05$  sehingga disimpulkan tidak berpengaruh signifikan antara variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja, (2). Variabel *social support* memiliki nilai t hitung sebesar 2.817 dan nilai signifikansi  $0.009 < 0.05$  sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *social support* terhadap kepuasan kerja, (3). Variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1.592 dan nilai signifikansi  $0.123 > 0.05$  sehingga disimpulkan tidak berpengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja. (4). Uji F hasil analisis yang terdapat pada tabel regresi, diperoleh nilai F hitung sebesar 6.113. Nilai Ftabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $(df1) = 3$  dan  $(df2) = 28$  adalah 2.95. Maka bila dibandingkan F hitung  $6.113 > F$  tabel 2.95 serta nilai sig F =  $0.002 < 0,05$ . Artinya *work family conflict*, *social support* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

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



## ABSTRACT

*The purpose of this study was to examine the effect of work family conflict, social support and job stress on job satisfaction of female employees (a case study on female nurses at Tongas Probolinggo Hospital). The population in this study were female nurses at Tongas Hospital Probolinggo. The sample in this study used purposive sampling totaling 32 respondents who were married female nurses at Tongas Hospital Probolinggo.*

*The analysis was carried out using the Multiple Linear Regression model. The results of this study indicate that: (1). The t-test of the work family conflict variable has a t-count value of 0.385 and a significance value of  $0.703 > 0.05$  so that it is concluded that there is no significant effect between the work family conflict variable on job satisfaction, (2). The social support variable has a t-count value of 2.817 and a significance value of  $0.009 < 0.05$ , so it can be concluded that there is a positive and significant influence on the social support variable on job satisfaction, (3). The work stress variable has a t-count value of -1.592 and a significance value of  $0.123 > 0.05$  so that it is concluded that there is no significant and negative effect of the work stress variable on job satisfaction. (4). The F test results of the analysis contained in the regression table, obtained the calculated F value of 6,113. The value of Ftable at the significance level = 0.05 with (df1) = 3 and (df2) = 28 is 2.95. So when compared to F count  $6.113 > F$  table 2.95 and the value of sig F =  $0.002 < 0.05$ . This means that work family conflict, social support and work stress simultaneously have a significant effect on job satisfaction.*

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



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman, persaingan untuk memperoleh pekerjaan semakin ketat. Angkatan kerja dituntut untuk memiliki kompetensi dan keterampilan yang mumpuni untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang berkualitas. Tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan bukan hanya dirasakan oleh laki-laki sebagai pencari nafkah, melainkan wanita juga mengalami persaingan seiring dengan digalakkannya emansipasi wanita. Tantangan yang kemudian muncul ketika fenomena masyarakat modern terus berkembang di mana banyak wanita memutuskan untuk bekerja adalah peran ganda yang dialami oleh wanita tersebut. Peran ganda ini muncul ketika kepentingan pekerjaan mengganggu kepentingan keluarga (*work family conflict*).

Konsep keluarga menjadi salah satu konsep penting yang terus berkembang dan terlibat dalam peri kehidupan setiap pribadi, termasuk karyawan wanita. Untuk mencapai kualitas hidup yang baik, kehidupan keluarga perlu dijaga karena konflik keluarga dapat mempengaruhi nilai keberlanjutan kualitas hidup (Asbari, Bernarto, et al., 2020; Asbari, Pramono, Kotamena, et al., 2020). Di era industrialisasi sekarang ini, rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar. Oleh karena itu Rumah Sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Perawat rumah sakit di dominasi

sebagian oleh karyawan wanita, keterlibatan wanita yang sudah nyata tetapi secara jelas belum diakui di Indonesia membawa dampak terhadap peranan wanita dalam kehidupan keluarga. Peranan wanita menjadi seorang istri, orang tua dan perawat pada saat yang sama dapat menyebabkan ketidakharmonisan pada salah satu dari beberapa peran yang dimainkan.

Penelitian yang dilakukan tahun 2017 kepada 500 perawat wanita di Italia menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda terhadap reaksi terhadap pekerjaan keluarga serta dukungan sosial (Ghislieri, 2017). Penelitian yang dilakukan tahun 2010 kepada 138 perawat wanita yang sudah menikah serta memiliki anak di Jepang menunjukkan bahwa sebanyak 50,4% perawat wanita mengalami konflik peran ganda kronik dan 41,4% perawat wanita mengalami konflik peran ganda selama 6 bulan terakhir (Takeuchi, 2010). Penelitian yang dilakukan pada perawat wanita di puskesmas Guluk-guluk Sumenep Madura tahun 2015 menunjukkan bahwa dari total 30 perawat wanita, 42% perawat mengalami tingkat konflik peran ganda sedang (Khoiroh, 2015).

Masalah seperti ini merupakan salah satu bentuk konflik antar peran sebagai akibat tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga (Smith et al., 2019). Untuk meningkatkan daya kompetitif dan komparatif tenaga kerja dan sumber daya manusia Indonesia di kancah global, maka perlu dilakukan studi yang memadai guna menemukan solusi atas masalah *work family conflict*, khususnya di kalangan karyawan wanita.

Selain adanya *work family conflict*, hubungan ditempat kerja juga dipengaruhi oleh *social support* (dukungan sosial). *Social support* adalah tindakan menolong orang lain dan ketentraman berkomunikasi dengan orang lain (Caplan

dalam Suseno & Sugiyanto, 2010). *Social support* dikategorikan ke dalam beberapa faktor yang berdasarkan sumber, seperti atasan, rekan kerja dan keluarga (Armstrong et al., 2015). *Social support* sangat penting karena dapat membantu individu yang memiliki masalah merasa diperhatikan oleh lingkungannya, serta mengurangi adanya bentuk pengalihan masalah yang salah (melakukan tindak kejahatan, *selfharm*). Sebagaimana Razak et al., (2019) menunjukkan bahwa *social support* yang berasal dari tempat kerja maupun keluarga secara signifikan memoderasi hubungan antara *work family conflict* dan kondisi stres. *Social support* juga berdampak signifikan terhadap kesehatan fisik dan psikologis. Model tersebut menyiratkan bahwa *social support* bermanfaat dalam mengurangi *work family conflict*.

*Work family conflict* dan *social support* ini akan menjadi masalah kalau tidak ada solusi yang tepat untuk menanggulangnya, imbasnya adalah terjadinya tekanan, kecemasan yang membuat karyawan mengarah pada stres.

Pekerjaan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien sangat rawan terhadap stres. Hasil penelitian PPNI tahun 2014 menunjukkan bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja yang ditunjukkan dengan terjadinya peningkatan keluhan fisik seperti pusing, migraine, dan kelelahan kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Roboth (2015) yang mengatakan bahwa *work family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Dampak yang ditimbulkan

oleh *work family conflict* yang dialami karyawan wanita bukan hanya stres kerja saja, akan tetapi kepuasan kerja juga berpengaruh.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sifat positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Selanjutnya kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh stres kerja pada karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Fahmi (2016) bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Namun demikian dalam kegiatan operasional sering kali kepuasan kerja para karyawan diabaikan oleh perusahaan, apabila kondisi tersebut tidak dengan segera dilakukan langkah antisipasi yang benar maka dengan sendirinya upaya pencapaian tujuan perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal. Pada dasarnya faktor-faktor kepuasan kerja para karyawan terkait dengan pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) yaitu meliputi intrinsik pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan sejawat, dan kondisi kerja menurut Munandar (Rahman, 2012).

Berdasarkan angka-angka pada peneliti sebelumnya di beberapa rumah sakit terjadi *work family conflict*, karena mereka lebih fokus pada pekerjaan di rumah sakit di banding pekerjaan di rumah. Sehingga masalah tersebut membuat mereka stres dan menurunnya motivasi mereka untuk bekerja. Oleh karena itu, masalah *work family conflict*, *social support* dan stres kerja ini harus dicarikan

solusi untuk mengurangi dampaknya terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi giat bekerja sekaligus menjadi motivasi bekerja untuk lebih baik. Maka diambilah alasan kenapa melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Probolinggo.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian dengan judul “**Pengaruh *work family conflict*, *social support*, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu

- a. Apakah *work family conflict*, *social support* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo?
- b. Apakah *work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo?
- c. Apakah *social support* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo?
- d. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan penelitian

- a. Mengetahui dan menganalisis *work family conflict*, *social support* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo.



- b. Mengetahui dan menganalisis *work family conflict* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo.
- c. Mengetahui dan menganalisis *social support* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo.
- d. Mengetahui dan menganalisis stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini yaitu:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh *work family conflict*, *social support*, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo.

- b. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan yang berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi *work family conflict*, *social support*, dan stres kerja dan upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat wanita pada RSUD Tongas Probolinggo.

- c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh *work family conflict*, *social support*, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat wanita dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini tentang pengaruh *Work Family Conflict*, *Social Support* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Work Family Conflict*, *Social Support* dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau secara simultan layak untuk menjelaskan variabel terikat.
- b. *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.
- c. *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.
- d. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan menyebarkan kuesioner secara online yaitu menggunakan *google form* dikarenakan masa pandemi covid yang tidak memungkinkan untuk menyebarkan kuesioner secara langsung, biasanya tanggapan responden yang diberikan tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

2. Responden dalam penelitian ini kurang dari 100 yakni 32 responden.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, masih banyak terdapat keterbatasan dan kekurangan yang perlu dilakukan perbaikan, oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran yang bisa menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

#### a. Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan variabel Kepuasan Kerja yang memiliki nilai mean terendah adalah pernyataan “gaji yang saya terima sudah layak (sesuai dengan UMR)” sehingga dalam hal ini rumah sakit untuk dapat memperhatikan perawat atau karyawan lain dalam hal memberikan gaji tepat waktu untuk perawat yang honorer, sehingga perawat bisa memperoleh apa yang menjadi haknya. Karena mungkin perawat yang honorer dan yang sudah PNS penerimaan gajinya tidak sama.
2. Berdasarkan variabel *Work Family Conflict* yang memiliki nilai mean terendah adalah pernyataan “perilaku saya dirumah dengan ditempat kerja jauh berbeda” sehingga dalam hal ini para perawat wanita baik dalam lingkungan kerja atau dirumah harus berperilaku yang sewajarnya dan berperilaku yang tidak mengganggu pekerjaan mereka dirumah sakit ataupun dirumah. Sehingga pekerjaan mereka akan tetap berjalan dengan baik. Dan juga dengan diberlakukannya kebijakan-kebijakan, maka kemungkinan terjadinya *work family conflict* dapat diminimalisir sehingga karyawan dapat tetap menjalankan

kewajibannya baik dalam pekerjaan maupun kewajibannya dalam keluarga. Dan untuk perawat Rumah Sakit Daerah Tongas Probolinggo, karyawan harus dapat lebih menyeimbangkan waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga. Perawat dengan peran ganda juga harus menyadari bahwa pekerjaan dan keluarga adalah dua hal penting dalam kehidupan, sehingga dari adanya pemahaman tersebut tidak ada salah satu peran yang dikorbankan, dan diharapkan *work family conflict* dapat diminimalisir.

3. Berdasarkan variabel *Social Support* yang memiliki nilai mean terendah adalah pernyataan “rekan kerja saya tidak saling menyalahkan jika terjadi kesalahan” sehingga dalam hal ini rumah sakit juga harus membantu dan memberi dukungan untuk semua perawat dan sesama rekan kerja harus saling membantu dalam melakukan pekerjaannya, karena dukungan sosial dari rekan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam bekerja.
4. Berdasarkan variabel Stres Kerja yang memiliki nilai mean terendah adalah pernyataan “tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi” sehingga dalam hal ini rumah sakit perlu memperhatikan kerja dan libur perawatnya agar mereka puas dengan pekerjaannya dan tidak frustrasi dalam bekerja sehingga mereka bisa meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam bekerja.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya



Diharapkan mampu menambah variabel-variabel lain selain yang telah digunakan pada penelitian ini dengan tujuan untuk melakukan pengembangan serta pembaruan penelitian agar dapat mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 7(1), 26-33.
- Angelina, F. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 331-335.
- Ardita, Q. T., Agusdin, A., & Furkan, L. M. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*) dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten di Pulau Lombok. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 7(3), 29-44.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). *The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. Criminal justice and behavior*, 42(10), 1066-1082.
- Asbari, I. B., RudyPramono, A. P., DylmoonHidayat, A., VirzaUtamaAlamsyah, P. S., & MiyvFayzhall, M. (2020). *The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724-6748.
- Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Dewanta, Ega Brian (2018) Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. S1 thesis, Fakultas Ekonomi.
- Dianto, M. (2017). Profil Dukungan Sosial Orangtua Siswa di SMP Negeri Kecamatan Batang Kapas Pesisir Selatan. *Jurnal Counseling Care*, 1(1), 42-51.
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107-116.

- Ghislieri. (2017) *Work Family Conflict And Enrichment In Nurse: Between Job Demands, Perceived Organisational Support And Work-Family Backlash*. *J Nurs Manag.*;25(1):65–75.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Giyarto. (2018). *Stres pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi universitas muhammadiyah surakarta dalam mengerjakan skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hajijah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rienka Cipta.
- Igor, S. (2010). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: Dabara
- Jariyati, I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Khoiroh. *Hubungan Konflik Peran Ganda Kerja-Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis Perawat Perempuan Puskesmas Guluk-Guluk Sumenep Madura*. Universitas Islam Negeri Malang; 2015.
- Kumalasari, F & Latifah N. A. 2012. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan*. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi Pitutur* Volume 1 No. 1, Juni 2012.
- Kurnia, D. N., & Enderwati, M. L. *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Maslihah, S. (2011). *Studi tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Sosial Di Lingkungan Sekolah dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat*. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 103-114.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). *Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 819-840.
- PPNI. *Stres Kerja Perawat di Indonesia* [Internet]. 2014 [cited 2016 Jan 1]. Available from: [ppnimks.files.wordpress.com](http://ppnimks.files.wordpress.com)
- Pratama, S. H., & WP, S. N. (2015). *Analisis Faktor-faktor Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modelling (Studi Kasus Karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Divis Noodle Cabang Semarang)*. *Industrial Engineering Online Journal*, 4(1).

- Pratopo, R. A., Suprayitno, S., & Lamidi, L. (2020). Pengaruh *Work–Family Conflict*, Keadilan Prosedural dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(1).
- Rahmaharyati, A., Wibhawa, B., & Nurwati, N. (2017). Peran Ganda Buruh Perempuan Sektor Industri dalam Keluarga. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2).
- Rahman, F. (2012). Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Tiket Tours Dan Travel Malang (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Rahmawati, A. (2016). Harmoni dalam Keluarga Perempuan Karir: Upaya Mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Keluarga. *Palastren Jurnal Studi Gender*, 8(1), 1-34.
- Rantika, R., & Sunjoyo, S. (2011). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 4(2).
- Razak et al., (2019). *Social Support Moderating Effect between Work Family Conflict and Working Students' Health and Stress in UPSI: International Business Education Journal*.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephans. (2011). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Ryanne, J. D. (2015). Peran Ibu Rumah Tangga dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Melalui Home Industri Batik di Dusun Karangkulon Desa Wukirsari Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Sadat, A., & Misbah, M. N. (2012). Analisa Umur Kelelahan (*Fatigue Life*) *Scantling Support Structure Module FSO Cinta Natomas*. *Jurnal Teknik ITS*, 1(1), G307-G310.
- Sarafino, Edward.P., & Smith, Timothy. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions: Stress, Biopsychosocial Factors, and Illness*. 7th Edition. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S.,P. (2014). Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, B., Suropto, B., Hapsoro, D., Widodo Lo, E., Biyanto, F. 2013. Akuntansi Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.



- Sari, I. M. Pengaruh *Work-Family Conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., Dyal, M. A., & Huang, G. (2019). *Impact of work pressure, work stress and work-family conflict on firefighter burnout*. *Archives of environmental & occupational health*, 74(4), 215-222.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, E., & Mawati, A. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Icu Rsud Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1).
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *Center for Academic Publishing Service*
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*. 37(1), 94-109.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., & 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.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwardi. 2011. *Menuju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas Pelayanan*. Politeknik Negeri Semarang.
- Syarah, F. S. (2019). Hubungan *Social Support* dengan *Subjective Well-Being* pada Siswa Penyandang Disabilitas Di Banda Aceh (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Takeuchi T. *Relationship Between Work-Family Conflict And A Sense Of Coherence Among Japanese Registered Nurse*. *Japan J Nurs Sci*. 2010;7(1):158–68.



Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.

Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yulinast, R. (2016). *Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Pirngadi Medan Tahun 2016*.

