

**PENGARUH *HOME-TO-WORK INTERFERENCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU PEREMPUAN SEKOLAH DASAR DENGAN
PERCEIVED STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

*Dipersembahkan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

Sri Wulan Khamara

15059022/2015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *HOME-TO-WORK INTERFERENCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU PEREMPUAN SEKOLAH DASAR
DENGAN *PERCEIVED STRESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

NAMA : SRI WULAN KHAMARA
NIM/TM : 15059022/2015
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, Agustus 2019

Disetujui Oleh :

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen


Rahmiati, S.E. M.Sc
NIP. 19740825 199802 2 001

Pembimbing


Dr. Syahrizal, SE. M.Si.
NIP. 19720902 199802 1 001

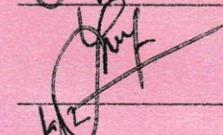
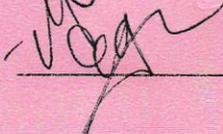
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH *HOME-TO-WORK INTERFERENCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU PEREMPUAN SEKOLAH DASAR
DENGAN *PERCEIVED STRESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

NAMA : SRI WULAN KHAMARA
NIM/TM : 15059022/2015
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen S-1
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2019

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Syahrizal, SE, M.Si	Ketua	
Yuki Fitria, SE. MM	Anggota	
Mega Asri Zona, SE, M.Sc	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sri Wulan Khamara
NIM/ TM : 15059022/2015
Tempat / Tanggal Lahir : Lagan Gadang Mudik / 26 Januari 1997
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Lagan Gadang Mudik, Lagan Mudik Punggasan, Linggo Sari Baganti, Pesisir Selatan
No. Hp/Telephone : 082391590176
Judul Skripsi : PENGARUH *HOME-TO-WORK INTERFERENCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PEREMPUAN SEKOLAH DASAR DENGAN *PERCEIVED STRESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas di cantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, September 2019



Sri Wulan Khamara
NIM. 15059022/2015

ABSTRAK

Sri Wulan Khamara : Pengaruh *Home-To-Work Interference*
(2015/15059022) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Perempuan Sekolah Dasar dengan *Perceived Stress* Sebagai Variabel Mediasi

Dosen Pembimbing : Dr. Syahrizal, S.E., M.Si

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan pengaruh *home-to-work interference* terhadap kepuasan kerja guru perempuan sekolah dasar di Lagan dengan *perceived stress* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berjenis kausalitas dengan metode analisis menggunakan analisis jalur dengan alat analisis *SmartPLS3.00*. Responden penelitian ini adalah guru perempuan sekolah dasar yang berdomisili di Lagan yang berjumlah sebanyak enam puluh satu orang guru perempuan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh tidak langsung serta negatif namun tidak signifikan antara *home-to-work interference* dengan kepuasan kerja melalui *perceived stress* pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan. Artinya *perceived stress* dapat memediasi hubungan antara *home-to-work interference* dengan kepuasan kerja namun pengaruhnya tidak signifikan.

The purpose of this study was to examine and analyze the relationship effect of the home-to-work interference on job satisfaction of elementary school female teachers in Lagan with perceived stress as a mediating variable. This research is a quantitative research which is a type of causality with a analysis method using path analysis with SmartPLS3.00 analysis tool. Respondents of this study were elementary school female teachers domiciled in Lagan, totaling sixty one female teachers. The results of data analysis showed that there was a relationship between indirect and negative but not significant effects between home-to-work interference and job satisfaction through perceived stress on female elementary school teachers in Lagan. It means that perceived stress can mediate the relationship between home-to-work interference with job satisfaction but the effect is not significant.

Kata kunci: *Home-to-work interference*, kepuasan kerja, *perceived stress*, *COR Theory*, *PLS*.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil Alamin sembari mengharapkan rahmat dan ridho Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh *Home-To-Work Interference* Terhadap Kepuasan Kerja Guru Perempuan Sekolah Dasar dengan *Perceived Stress* Sebagai Variabel Mediasi”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si selaku pembimbing, yang telah membimbing Penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Yuki Fitria, S.E., M.M., selaku penguji 1 dan Ibu Mega Asri Zona, S.E., M.Sc., selaku penguji 2 yang memberikan saran, masukan dan kritikan yang menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Arief Maulana, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
4. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta wakil dekan I, II, dan III sebagai jajaran pucuk pimpinan Fakultas Ekonomi UNP.

5. Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc dan Bapak Gesit Thabrani, S.E, M.T selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Papa dan Mama (Erianto Fifli dan Siti Aisyah juga Mama Anita) untuk seluruh doa dan dukungan yang tak hingga.
10. Keluarga Besar Saili S. (Pagaek) dan Syamsimar (Magaek) yang telah berkorban baik materil maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi selesainya perkuliahan ini.
11. Saudara-saudara sepupu dan ipar terbaik yang selama ini telah memberi dukungan, motivasi, dan juga bantuan agar terselesaikannya seluruh aktivitas perkuliahan (Zoukirman Khamara, Merantih Fadhilah, Ernila Putri, Afifah, Try Ulva, M. Aidil, Ramadhan Alfauzi, Maltio, Tiwi Primalti, Anggi Okta Putra,...)

12. Keluarga kedua penulis di kampus yakni Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ilmu Ekonomi UNP, tempat mengadu bukan rumah yang selalu bisa didatangi.
13. Rekan-rekan Manajemen yang selama ini banyak membantu penulis dan rekan-rekan seperjuangan angkatan 2015.
14. Semua pihak yang tidak disebutkan satu per satu, baik secara langsung maupun tidak, yang telah membantu mulai dari awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih

Padang, September 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KERANGKA TEORI	12
A. Kajian Teori	12
1. <i>COR Theory</i>	12
2. Kepuasan Kerja	13
3. <i>Perceived Stress</i>	20
4. <i>Home-to-work Interference</i>	30
B. Penelitian Yang Relevan	38
C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Desain Penelitian	44
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel Penelitian	46
D. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	48

E. Teknik Analisis Data	51
1. Analisis Deskriptif	52
2. Analisis Statistik Inferensial	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
B. Hasil Penelitian	63
1. Deskripsi Responden	63
a. Berdasarkan Umur	63
b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
c. Berdasarkan Masa Kerja	64
2. Deskripsi Variabel Penelitian	65
a. Kepuasan Kerja	65
b. <i>Home-to-work Interference</i>	66
c. <i>Perceived Stress</i>	68
C. Analisis Data	69
1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	70
2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	76
3. Pengujian Hipotesis	78
D. Pembahasan	80
1. Pengaruh <i>Home-to-work Interference</i> Terhadap <i>Perceived Stress</i>	80
2. Pengaruh <i>Perceived Stress</i> Terhadap Kepuasan Kerja	81
3. Pengaruh <i>Home-to-work Interference</i> Terhadap Kepuasan Kerja	82
4. Pengaruh <i>Home-to-work Interference</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh <i>Perceived Stress</i>	83
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2. Kerangka Sampel	47
Tabel 3. Skor Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4. Skor Variabel <i>Perceived Stress</i>	49
Tabel 5. Skor Variabel <i>Home-to-work Interference</i>	49
Tabel 6. Kisi-kisi kuisisioner Penelitian	49
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	63
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 9. Deskripsi variabel Kepuasan Kerja	65
Tabel 10. Deskripsi Variabel <i>Home-to-work Interference</i>	67
Tabel 11. Deskripsi Variabel <i>Perceived Stress</i>	68
Tabel 12. Nilai <i>Outer Loadings</i> Awal	71
Tabel 13. Nilai <i>Cross Loadings</i>	73
Tabel 14. Hasil Analisis AVE	75
Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 16. Hasil Uji R-Square	77
Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Langsung	78
Tabel 18. Efek Tidak Langsung Spesifik	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka konseptual	41
Gambar 2. Struktur Organisasi Sekolah Dasar	62
Gambar 3. Gambar Model Awal	70
Gambar 4. Gambar Hasil Akhir Uji Validitas	73
Gambar 5. Nilai R-Square	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Permintaan Data dan Rekomendasi Penelitian	91
Lampiran 2. Surat Pemberian Izin Observasi dan Penelitian	94
Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian	99
Lampiran 4. Tabulasi Data Responden Penelitian	104
Lampiran 5. Deskriptif Responden	107
Lampiran 6. Gambar Awal	108
Lampiran 7. Gambar Uji Validitas Awal	108
Lampiran 8. Nilai Outer Loadings Awal, Akhir, dan Cross Loadings	109
Lampiran 9. Gambar Uji Validitas Akhir	110
Lampiran 10. Hasil Uji Nilai AVE	111
Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas	111
Lampiran 12. Nilai R-Square	111
Lampiran 13. Gambar Output Bootstrapping	111
Lampiran 14. Hasil Uji Hipotesis Langsung	112
Lampiran 15. Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung Spesifik	112
Lampiran 16. Tabel Deskriptif Variabel Penelitian	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting bagi organisasi ataupun instansi dalam mendayagunakan tenaga kerja untuk berfungsi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuannya. Pendayagunaan sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan seorang tenaga kerja dengan tuntutan instansi atas pekerja. Pengelolaan tenaga kerja secara profesional harus dimulai sejak merekrut, menyeleksi, menempatkan sesuai kemampuannya, serta melatih dan mengembangkan karirnya. Tidak hanya itu, bahkan pengelolaan tenaga kerja juga harus profesional hingga ke kompensasi dan pemberhentiannya dari pekerjaan.

Sumber daya manusia dalam organisasi dapat berupa karyawan perusahaan, guru sekolah, pejabat pemerintahan dan sebagainya. Guru merupakan tenaga kerja yang bekerja di sekolah. Guru sekolah adalah pekerja layaknya karyawan di perusahaan, dimana mereka juga bekerja untuk instansi tertentu. Artinya guru adalah karyawan yang bekerja untuk instansi baik yang *profit oriented* maupun *not profit oriented*. Para guru juga harus dikelola dengan efektif dan efisien agar tujuan instansi tercapai dengan baik dan benar.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Tunjung Sari (2011:1-14) menyatakan

bahwa kepuasan kerja tenaga kerja sangatlah penting sebab pekerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Hasil kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja karyawan. Bertentangan dengan hal tersebut, kepuasan kerja berdampak negatif terhadap pergantian karyawan. Namun, kepuasan yang tinggi juga tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah tetapi hal ini termasuk salah satu faktor, jika sebaliknya terdapat ketidakpuasan kerja maka pergantian karyawan mungkin tinggi. Sejalan dengan hal ini dinyatakan bahwa ada hubungan yang negatif dan lemah antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran (Luthans, 2006:246-247).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Locke dalam Luthans (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sejalan dengan pandangan tersebut, Luthans (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Oleh karena itu semakin pekerja merasa bahwa hasil pekerjaan mereka sangat penting maka dapat diasumsikan tenaga kerja semakin puas.

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas baru yang berhubungan dengan pekerjaan baru lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, dan mengajukan lebih sedikit keluhan. Selain itu terdapat pula cara untuk

membantu meningkatkan kepuasan kerja seperti membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan yang adil, menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka, serta mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan (Luthans, 2006:247-248).

Kreitner dan Kinicki (2014:172) juga menyatakan bahwa ada beberapa hubungan dan akibat yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan seperti dengan motivasi, keterlibatan pekerjaan, komitmen organisasi, kinerja pekerjaan, kepuasan hidup, kesehatan mental, dan *OCB* dimana arah hubungannya positif dan kekuatan hubungannya cukup kuat. Kepuasan kerja berhubungan dengan ketidakhadiran dengan arah hubungannya yang negatif dan kekuatan hubungannya lemah sama juga halnya pada hubungannya dengan kelambanan. Hubungan kepuasan kerja dengan kognisi penarikan dan *perceived stress* dinyatakan memiliki hubungan yang negatif dan kekuatan hubungannya kuat. Sementara dalam hubungannya dengan perputaran, penyakit jantung, dan pengambilan suara pro-perserikatan memiliki hubungan yang negatif dan cukup kuat.

Karyawan atau guru yang merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaannya akan bersikap layaknya orang yang kecewa karena keinginannya tidak terpenuhi. Ada sejumlah bentuk ungkapan ketidakpuasan yang biasa dilakukan oleh karyawan, seperti mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka. Ada juga cara lain sebagai bentuk ungkapan ketidakpuasan karyawan

seperti upaya-upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi yang ada, atau secara pasif menunggu keadaan membaik, membiarkan kondisi memburuk, atau bahkan yang paling parah hingga meninggalkan organisasi (Robbins, 2006:108).

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah interferensi atau gangguan antara rumah dan pekerjaan atau disebut juga *home-to-work interference* (Lourel, Ford, Gamassou, Gueguen, Hartmann, 2009: 438-449). *Home-to-work interference* adalah salah satu komponen dari *work-family conflict*. Gutek dalam Yuliviona (2015:192-198) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan (*family interference with work*) atau disebut juga dengan *home-to-work interference* dan urusan pekerjaan mencampuri keluarga (*work interference with family*). Jika antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan tidak seimbang, guru sekolah akan kesulitan untuk fokus dan tidak merasa nyaman pada pekerjaannya. Interferensi kehidupan rumah dengan pekerjaan ini bila berlebihan dalam kesehariannya akan menimbulkan *perceived stress* terhadap guru yang nantinya berpengaruh kepada kepuasan kerja guru.

Sejalan dengan pandangan tersebut Gao, Shi, Niu dan Wang (2012:1-18) menyatakan bahwa *family-work conflict* merupakan komponen yang sama dengan *home-to-work interference* berhubungan dengan kepuasan kerja secara negatif, artinya bahwa interferensi dari komponen keluarga memang dapat memberikan dampak yang negatif terhadap komponen pekerjaan. Selain itu

Franché, Williams, Ibrahim, dan Grace (2006:91-103) dalam Lourel, dkk (2009:438-449) mengungkapkan bahwa pada tingkat psikopatologis (ilmu psikologi yang khusus menguraikan tentang keadaan psikis yang *abnormal*) *home-to-work interference* dapat terkait dengan timbulnya gejala depresi, kecemasan, *perceived stress*, dan keluhan psikosomatik, dan segala efek ini dapat mengakibatkan rendahnya atau menurunnya tingkat kepuasan kerja bila dihadapkan pada tenaga kerja.

Studi yang dilakukan oleh Boyar, Maertz, dan Pearson (2005:919-925) menunjukkan bahwa karyawan dengan tanggung jawab keluarga dan *home-work conflict* yang tinggi akan menyebabkannya meninggalkan pekerjaan dengan lebih cepat. Tanggung jawab yang harus ditunaikan untuk keluarga serta tuntutan dan masalah di tempat kerja yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan atau memicu terjadinya stres kepada karyawan.

Perceived stress yang dirasakan oleh karyawan juga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2014:175). Dimana apabila *perceived stress* yang dirasakan semakin tinggi akan berdampak terhadap semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan bersangkutan, begitu juga sebaliknya. Untuk itu akan sangat bagus seandainya *perceived stress* ini dapat ditekan dalam artian lebih baik apabila tidak terjadi pada karyawan agar kepuasan kerjanya tinggi.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa wanita bekerja akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan wanita tidak bekerja.

Perspektif wanita bekerja akan membawa pada satu konsistensi peran ganda yang harus dijalankan antara tanggung jawab di rumah maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan di kantor (Yuliviona, 2015:192-198) adalah hal yang luar biasa jika bisa dijalankan tanpa terganggu. Sejalan dengan itu dalam kebudayaan Indonesia wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar (Ruslina, 2014: 1-25) sehingga hal ini menimbulkan rasa bersalah bagi wanita bekerja bila disebabkan pekerjaan mereka tidak bisa menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik. Berbeda dengan laki-laki yang bekerja dimana mereka tidak dituntut perannya sebagai pengurus rumah dan anak dalam kesehariannya, terlebih lagi dari perspektif budaya matrilineal di Minangkabau. Itulah mengapa penelitian ini akan menganalisis perempuan bekerja.

Berhubungan dengan *perceived stress* yang juga diteliti dalam penelitian ini Dewi (2007:1-117) menyatakan bahwa tingkat stres guru sekolah dasar lebih tinggi dibandingkan dengan guru sekolah menengah pertama. Inilah mengapa penulis memilih sekolah dasar sebagai objek penelitian ini. Selain itu studi yang dilakukan oleh Hidayat, Patras, dan Laihad (2018: 248-265) kepada guru di Bogor dan sekitarnya menjelaskan bahwa semua indikator ketidakpuasan kerja guru yang diukur dalam penelitian yang dilakukannya terdapat pada guru sekolah dasar, alih-alih guru SLTP atau SLTA.

Sekolah Dasar atau disingkat SD adalah jenjang pendidikan formal paling dasar di Indonesia yang umumnya ditempuh dalam masa enam tahun

dan enam tingkat, yakni dua semester untuk setiap tingkatnya. SD setara dengan Madrasah Ibtidaiyah dan kelompok belajar paket A, namun mungkin lama waktu penyelesaian pendidikannya sedikit berbeda. Sekolah Dasar diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. SD yang dikelola pemerintah disebut Sekolah Dasar Negeri atau disingkat SDN, sementara yang dikelola oleh swasta disebut Sekolah Dasar Swasta atau mengikuti nama yayasan pengelola. Adapun Lagan adalah sebuah desa di Indonesia yang berada di provinsi Sumatera Barat, kabupaten Pesisir Selatan, kecamatan Linggo Sari Baganti.

Berdasarkan pada observasi, pengalaman, serta wawancara tidak terstruktur yang penulis lakukan dengan beberapa guru Sekolah Dasar di Lagan diketahui bahwa masih ada beberapa guru perempuan SDN yang tidak cukup persiapan dalam mengajar ini disimpulkan karena masih ada guru yang mengajar tanpa mempersiapkan RPP (Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran), dan ada juga guru perempuan yang membawa anak balita ke sekolah sampai ke kelas, bahkan ada sebagian guru dimana setelah mengisi presensi mereka pulang dahulu ke rumah atau mengerjakan pekerjaan lain di luar sekolah terlebih dahulu. Fenomena seperti ini seringkali tidak bisa terlihat dalam laporan-laporan pertanggungjawaban seperti laporan *monitoring* dan evaluasi disebabkan akan menjatuhkan penilaian tentunya, namun bisa kita temukan di lapangan. Fenomena seperti ini menurut Robbins (2006:108) adalah perilaku yang tidak patuh dan menghindari sebagian tanggung jawab kerja akibat rasa kecewa terhadap instansi lantaran ketidakpuasan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh *Home-to-Work Interference* terhadap Kepuasan Kerja Guru Perempuan Sekolah Dasar dengan *Perceived Stress* sebagai Variabel Mediasi”**

B. Identifikasi Masalah

Seperti penjelasan pada latar belakang ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya *perceived stress*, gangguan dari kehidupan personal dan keluarga, aspek-aspek *motivator*, pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian di tempat kerja, dan banyak hal lainnya. Terlihat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja. Namun dalam penelitian ini masalah terkait dengan kepuasan kerja guru adalah kurang optimalnya kepuasan kerja guru yang menyebabkan mereka kecewa pada instansi sehingga masih ada beberapa guru SDN yang menghindari tanggung jawab dan menjadi tidak patuh.

Tercermin dari perilaku beberapa guru yang tidak cukup persiapan dalam mengajar seperti masih ada guru yang mengajar tanpa mempersiapkan RPP (Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran), ada juga guru perempuan yang membawa balita ke sekolah dan sampai ke kelas, bahkan ada sebagian guru dimana setelah mengisi presensi mereka pulang dahulu ke rumah atau mengerjakan pekerjaan lain di luar sekolah terlebih dahulu.

C. Pembatasan Masalah

Terkait dengan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis membatasi masalah dengan variabel yang dalam penelitian ini

diduga berhubungan dengan kepuasan kerja guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan yaitu *home-to-work interference* dan *perceived stress* sebagai variabel mediasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pembatasan masalah sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah *home-to-work interference* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan?
2. Apakah *home-to-work interference* berpengaruh positif terhadap *perceived stress* pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan?
3. Apakah *perceived stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan?
4. Apakah *perceived stress* memediasi hubungan pengaruh antara *home-to-work interference* dan kepuasan kerja pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan perumusan masalah sebelumnya adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh negatif *home-to-work interference* terhadap kepuasan kerja pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan.

2. Pengaruh positif *home-to-work interference* terhadap *perceived stress* pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan.
3. Pengaruh negatif *perceived stress* terhadap kepuasan kerja pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan.
4. Pengaruh mediasi *perceived stress* diantara hubungan *home-to-work interference* dan kepuasan kerja pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep mengenai Pengaruh *Home-to-Work Interference* terhadap Kepuasan Kerja guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan dengan *Perceived Stress* sebagai Variabel Mediasi dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pentingnya kepuasan kerja pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan tambahan informasi untuk Pimpinan Sekolah Dasar di Lagan dalam mengambil keputusan terkait kepuasan kerja dan efek *Home-to-work Interference* pada karyawanya.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Teori Konservasi Sumber Daya (*COR Theory*)

Teori merupakan suatu realita yang sudah teruji dan berlaku umum. Adapun tujuan dibuatnya kajian teori ini adalah untuk memperkuat pernyataan-pernyataan sebelumnya mengenai penelitian ini.

Merujuk pada teori konservasi sumber daya (COR) yang diperkenalkan oleh Hobfoll (1989:513-524), bahwa setiap orang memiliki sumber daya (material/objek, sosial/kondisi, personal dan energi) yang apabila digunakan secara terus menerus akan mengurangi sumber daya tersebut. Berkurangnya sumber daya yang dimiliki oleh guru sekolah akan menyebabkan rendahnya daya tahan dan akhirnya menyebabkan stres.

Sejalan dengan itu Hobfoll (2012:1-38) mengutarakan bahwa pada prinsipnya individu berusaha untuk memperoleh, mempertahankan, membina dan melindungi hal-hal yang dinilai sentral. Berkaitan dengan ini terdapat tiga prinsip. Prinsip pertama adalah keunggulan hilangnya sumber daya. Bahwa kehilangan sumber daya secara tidak proporsional lebih besar dibandingkan perolehan sumber daya itu sendiri. Prinsip kedua adalah investasi sumber daya, dimana orang harus investasi sumber daya untuk mempertahankan atau tidak kehilangan sumber daya, memulihkan dari kerugian, dan/atau mendapatkan sumber daya.

Sementara prinsip ketiga adalah bersifat paradoks, dimana meskipun kehilangan sumber daya lebih kuat/tinggi, tetap saja hal-hal yang memiliki arti-penting meningkat dalam situasi kehilangan tersebut.

Terkait dengan penelitian ini konflik atau gangguan dari domain kehidupan personal atau kehidupan keluarga yang dalam hal ini adalah *home-to-work interference*, ditambah lagi dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan di tempat kerja akan menguras sumber daya kognitif dari karyawan. Inilah yang kemudian menyebabkan stres dalam bekerja dan nantinya akan mengurangi kepuasan kerja karyawan bersangkutan.

2. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan berasal dari kata puas yang mana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan merasa senang (lega, gembira, kenyang, dan sebagainya) karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sementara kepuasan adalah perihal yang bersifat puas, kesenangan, kelegaan, dan sebagainya. Kemudian kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.

Sejalan dengan itu Kreitner dan Kinicki (2014:169) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Ini artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep tunggal, dimana

seseorang bisa saja merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Sementara Luthans (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Adapun hal-hal yang berpengaruh pada kepuasan kerja atau dalam hal ini disebut dengan dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006:244-245) berupa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan (supervisi), rekan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Robbins (2006:94) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sejalan dengan itu Sutrisno (2009:75) juga mengemukakan bahwa pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap senang atau tidak senangnya tenaga kerja dalam memandang pekerjaannya dilihat dari berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam Luthans (2006:282-284) Kepuasan kerja di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivator dan faktor *higienis*. Faktor motivator berfungsi untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Sementara faktor *higienis* berfungsi untuk menurunkan tingkat ketidakpuasan, seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, teknis, gaji, hubungan antarpribadi, penyelia, dan kondisi kerja. sementara hal-hal yang berpengaruh pada kepuasan kerja menurut Luthans (2006:244-245) berupa pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan (supervisi), rekan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Blum dalam Sutrisno (2009:77) faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja ada beberapa diantaranya ialah faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan; faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga

penghargaan terhadap kecakapan hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Gilmer masih dalam Sutrisno (2009:77-78), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman peningkatan kemampuan selama kerja; Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan; Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya; Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil; Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat turn over; Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan; Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir. Serta aspek sosial dalam pekerjaan; Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya; Fasilitas rumah

sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Caugemi dan Claypool dalam Sutrisno (2009:78--79) menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, dan kenaikan jabatan, serta pujian. Selanjutnya Brown & Ghiselli dalam Sutrisno (2009:79) mengemukakan bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu kedudukan, pangkat, jaminan finansial dan sosial, dan mutu pengawasan.

Sutrisno (2009:80) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor Psikologis, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan amupun karyawan dengan atasannya; Faktos fisik, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; Faktor finansial, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun tidak banyak yang mengindikasikan kepuasan kerja itu sendiri. Dalam penelitian ini indikator atau dimensi yang akan diukur dari kepuasan kerja merujuk pada lima dimensi kepuasan kerja

Luthans (2006: 244-245) yang dituangkan dalam dua puluh item pertanyaan dalam *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) short form 1997*.

c. Indikator kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) short form 1977 (Vocational Psychology Research, University of Minnesota: 1977)* MSQ dirancang untuk mengukur kepuasan tenaga kerja dengan pekerjaannya. MSQ sendiri memiliki tiga formulir, dua formulir panjang versi 1977 dan 1967, dan satu formulir pendek 1977. Untuk kepentingan penelitian maka penulis menggunakan *MSQ short form 1977*.

Formulir pendek ini terdiri dua puluh item dari MSQ bentuk panjang yang paling mewakili masing-masing dari dua puluh item. Adapun dua puluh dimensi atau indikator yang diukur dalam MSQ adalah: 1) aktivitas, mengenai kepuasan karyawan atas kesempatan tetap sibuk sepanjang waktu. 2) independensi/kemandirian, yakni kepuasan karyawan mengenai kesempatan untuk bekerja mandiri atau secara independen di tempat kerja. 3) variasi, kepuasan karyawan atas kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu. 4) status sosial, kesempatan untuk menjadi “seseorang” di komunitas yang ia ikuti. 5) pengawasan-hubungan manusia, adalah tentang

kepuasan tenaga kerja terhadap cara atasannya menangani bawahannya.

Selanjutnya 6) pengawasan-teknis, dimana menilai tentang kepuasan kerja karyawan atas kompetensi atasannya dalam mengambil sebuah keputusan. 7) nilai moral, tentang kepuasan karyawan atas kemampuannya dalam melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nuraninya. 8) keamanan, mengenai kepuasan karyawan atas rasa aman saat di tempat kerja. 9) pelayanan sosial, adalah kepuasan karyawan atas kesempatannya untuk melakukan hal bermanfaat untuk orang lain. 10) wewenang, yakni kepuasan karyawan terhadap kesempatan untuk memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan.

Selain itu ada item 11) pemanfaatan kemampuan, yang menilai kepuasan karyawan atas kesempatan untuk melakukan sesuatu menggunakan kemampuan yang dimilikinya. 12) kebijakan dan praktik perusahaan, kepuasan karyawan terhadap cara kebijakan perusahaan atau instansi dijalankan. 13) kompensasi, kepuasan atas gaji dan jumlah pekerjaan yang dilakukannya. 14) kemajuan, peluang untuk maju dalam pekerjaannya. 15) tanggung jawab, kebebasan untuk menggunakan penilaian sendiri dalam bekerja.

Serta 16) kreativitas, mengenai kepuasan karyawan atas kesempatan untuk menggunakan cara sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan. 17) kondisi kerja, adalah kepuasan karyawan atas kondisi

kerja di kantor. 18) rekan kerja, yakni kepuasan karyawan atas cara rekan kerjanya bergaul satu sama lain. 19) pengakuan, kepuasan karyawan terhadap penghargaan yang didapatkan karena melakukan pekerjaan dengan baik dan 20) prestasi, yakni kepuasan karyawan atas pencapaian yang diraih dalam bekerja. (*Vocational Psychology Research, University of Minnesota: 1977*).

3. *Perceived Stress*

a. *Pengertian Perceived Stress*

Perceived stress pada dasarnya adalah persepsi seseorang mengenai seberapa besar stres yang dirasakannya. *Perceived stress* adalah perasaan atau pemikiran yang dimiliki seseorang tentang bagaimana perasaan individu mengenai stres umum kehidupan mereka, dan kemampuan mereka untuk menangani stres tersebut (Varghese, Norman, dan Thavaraj, 2015:15-24). Dapat dipahami bahwa *perceived stress* berasal dari perasaan atau pemikiran seseorang yang artinya setiap orang dapat berbeda-beda dalam mempersepsikan suatu hal terkait dengan apa yang diketahui dan dirasakannya mengenai hal tersebut begitu juga dengan stres, terkait dengan masalah kehidupan sehari-hari yang berbeda maka persepsi seseorang terhadap stres juga akan berbeda.

Sementara stres adalah suatu respon adaptif yang dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus

terhadap seseorang. *Stressor* adalah suatu peristiwa eksternal atau situasi yang secara potensial membahayakan seseorang (Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2007:295). Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa stres merupakan respon adaptif dari *stressor* yang dimoderasi oleh faktor perbedaan individu. Artinya faktor individu dipandang sebagai hal yang penting dimana ini dapat mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya stres seseorang.

Sejalan dengan pandangan tersebut Luthans (2006:441) menyatakan bahwa dalam kaitannya dengan kerja, maka stres dapat berarti suatu respon adaptif pada suatu situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan tingkah laku bagi para partisipan organisasi. Sementara Moorhead dan Griffin (2013:175) menyatakan bahwa stres sebagai respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut.

Lebih jauh, Robbins (2006:796) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi manusia dan pekerjaan serta dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsional normal mereka. Maksudnya, stres kerja adalah sebuah keadaan dimana karyawan menyimpang dari fungsional normalnya akibat tekanan pekerjaan dan perubahan individu.

Jadi stres kerja merupakan suatu respon terhadap keadaan yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang memberikan tuntutan khusus serta menimbulkan tekanan psikologis dan/atau fisik yang tidak biasa terhadap seorang karyawan.

Pada akhirnya *perceived stress* adalah perasaan atau pikiran yang dimiliki seseorang mengenai seberapa banyak atau seberapa tinggi stres yang mereka alami pada waktu tertentu dan bagaimana mereka harus menghadapinya.

b. Penyebab dan Akibat Stres

Menurut Luthans (2006:442-449) antecedent stres atau disebut juga *stressor* yang mempengaruhi karyawan bisa berasal dari luar dan dalam organisasi dimulai dari:

- 1) *Stressor* ekstraorganisasional, mencakup hal seperti perubahan sosial/teknologi; globalisasi; keluarga; relokasi; kondisi ekonomi dan keuangan; ras dan kelas; kondisi tempat tinggal atau masyarakat.
- 2) *Stressor* organisasional, dapat dikategorikan menjadi: kebijakan dan strategi administratif meliputi penyusutan karyawan; tekanan kompetitif; perencanaan gaji jasa; rotasi *shift* kerja; aturan birokrasi; serta teknologi canggih; Struktur dan desain organisasi mencakup sentralisasi dan formalisasi; konflik lini-staf;

spesialisai; ambiguitas peranan dan konflik peranan; tidak ada kesempatan untuk maju; dan budaya melarang dan tidak percaya; Proses organisasi seperti kontrol kuat; hanya komunikasi ke bawah; sedikit umpan balik kinerja; pengambilan keputusan tersentralisasi; kurang partisipasi dalam keputusan; dan sistem penilaian bersifat hukuman; Kondisi kerja yang di dalamnya terdapat: area kerja ramai, kebisingan, panas atau dingin, polusi udara, bau yang kuat, kondisi tidak aman, berbahaya, penerangan kurang, serta tekanan fisik atau mental, dan bahan kimia beracun atau radiasi.

- 3) *Stressor* kelompok, mencakup: kurangnya kohesivitas kelompok; kurangnya dukungan sosial anggota kelompok; serta dinamika pada tingkat kelompok.
- 4) *Stressor* individual, peranan disposisi individu seperti: pola kepribadian tipe A; kontrol personal; ketidakberdayaan yang dipelajari; daya tahan psikologis; dan tingkat konflik intraindividu.

Adapun masalah karena tingkat stres dan konflik yang tinggi menurut Luthans (2006:455-458) dapat berupa masalah fisik, psikologis, dan masalah perilaku. Masalah fisik meliputi masalah sistem kekebalan tubuh, dimana terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan sakit dan infeksi selain itu masalah sistem

kardiovaskular, seperti penyakit jantung dan tekanan darah ada juga masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka), seperti sakit kepala dan sakit punggung dan masalah sistem gastrointesnital (perut), seperti diare dan sembelit. Masalah Psikologis, adapun dampak yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi antarpribadi, permusuhan, dan keluhan. Masalah ini seiring dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan, serta ketidakpuasan kerja. Sementara pada masalah perilaku, perilaku langsung yang menggambarkan tingkat stres yang tinggi mencakup makan lebih banyak atau bahkan lebih sedikit, tidak dapat tidur, merokok dan minum, dan penyalahgunaan obat-obatan.

Sementara menurut Ivancevich, dkk (2007:297) *stressor* atau penyebab stres yang berhubungan dengan pekerjaan ada beberapa tingkatan diantaranya pada tingkat individu meliputi konflik peran, kelebihan beban peran, ketidakjelasan peran, tanggung jawab atas orang, pelecehan, dan kecepatan perubahan. Tingkat kelompok meliputi perilaku manajerial, kurangnya kohesivitas, konflik intrakelompok, dan status yang tidak sesuai. Tingkat organisasi meliputi budaya, teknologi, gaya manajemen, rancangan organisasi, dan politik. Selanjutnya non-pekerjaan merupakan *stressor* yang berhubungan tidak langsung dengan pekerjaan, meliputi perawatan

orang lanjut usia dan anak, ekonomi, kurangnya mobilitas, pekerjaan sukarela, dan kualitas kehidupan.

Selain itu menurut Ivancevich, dkk (2007:295) akibat yang disebabkan oleh interaksi stres dengan *stressor* baik yang berhubungan maupun yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dapat dilihat dalam beberapa aspek, seperti dalam aspek perilaku meliputi kepuasan, kinerja, absen, perputaran pekerja, kecelakaan, penyalahgunaan obat, dan klaim perawatan kesehatan. Aspek kognitif meliputi pengambilan keputusan yang buruk, kurangnya konsentrasi, lupa, frustrasi, dan apatis. Pada aspek fisiologis meliputi tekanan darah yang meningkat, sistem kekebalan, kolesterol tinggi, penyakit jantung koroner, dan sistem pencernaan.

Menurut Cox dalam Suwatno (2011:260) mengidentifikasi dampak dari stres yang mungkin muncul diantaranya adalah dampak subjektif seperti kekhawatiran/kegelisahan, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian. Dampak Perilaku, akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif. Dampak Kognitif seperti ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental. Dampak Fisiologis meliputi kecanduan glukosa, darah meninggi, denyut jantung dan tekanan

darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin. Ada juga dampak kesehatan seperti sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis. Dampak Organisasi meliputi produktivitas rendah/menurun, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keterikatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Moorhead dan Griffin (2013:179-187) menyatakan penyebab stres (*stressor*) ada dua hal. Yang pertama *Stressor* organisasional terdiri atas tuntutan tugas, meliputi pekerjaan, keamanan, dan kelebihan beban; tuntutan fisik, terdiri atas temperatur dan desain kantor; tuntutan peran, terdiri atas ambiguitas dan konflik; tuntutan antarpersonal, meliputi tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, dan kepribadian. Kedua *Stressor* kehidupan meliputi perubahan kehidupan; dan truma kehidupan.

Moorhead dan Griffin (2013:179-187) juga mengungkapkan bahwa akibat-akibat yang disebabkan oleh *stressor* meliputi konsekuensi individual dan konsekuensi organisasi. Konsekuensi individual mencakup di dalamnya keprilakuan, seperti penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan, dan kekerasan; psikologis, seperti gangguan tidur dan depresi; Medis, penyakit jantung dan sakit kepala. Konsekuensi organisasi meliputi: penurunan dalam kinerja; absensi dan perputaran; penurunan motivasi dan kepuasan; serta kelelahan (*burnout*).

Menurut Ivancevich, John, Robert dan Michael (2007:299), seseorang yang terkena stres akan mengindikasikan hal-hal berikut ini. Keterlambatan, seorang karyawan yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan. Perubahan perilaku, karyawan yang normalnya penggembira menjadi menarik diri atau terjadi perubahan perilaku pada dirinya. Kurang teliti dalam bekerja, karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan yang kotor, tidak lengkap dan jorok. Mengambil keputusan yang buruk, karyawan yang biasanya pengambil keputusan yang baik tiba-tiba mulai mengambil keputusan yang buruk. Mudah tersinggung dan tidak sopan, seorang karyawan yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain menjadi cepat tersinggung dan tidak sopan. Serta mengabaikan penampilan, seorang karyawan yang biasanya berpenampilan rapi mengabaikan penampilannya saat stres.

Sedangkan menurut Robbins (2006:796), stres kerja akan menyebabkan karyawan terkait dengan hal-hal berikut ini. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik serta tingkat tuntutan pekerjaan yang diberikan pemimpin kepada karyawannya. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain seperti permasalahan antar anggota

organisasi. Struktur organisasi, merupakan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. Kepemimpinan organisasi, kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

c. Indikator *Perceived Stress*

Pengukuran *perceived stress* dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *perceived stress scale* (PSS). PSS adalah sebuah instrumen yang secara khusus mengukur sejauh mana situasi kehidupan seseorang dikatakan stres. Secara keseluruhan ada 14 item pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dalam PSS dimana item-item pertanyaan ini akan mengukur lima hal dari responden yaitu peristiwa kehidupan, kecemasan sosial, simptomatologi depresi, simptomatologi fisik, dan *perceived stress* itu sendiri (Cohen, Kamarck, dan Mermelstein, 1983:385-396).

Studi selanjutnya Cohen, dan Williamson (1988:31-67) menyatakan bahwa untuk PSS ini terbagi atas PSS10 dan PSS4 dimana PSS10 adalah sepuluh bagian dari empat belas item pertanyaan yang ada dan selebihnya adalah bagian dari PSS4. PSS10 lebih baik digunakan untuk mengukur *perceived stress* dalam skala penelitian yang cukup lama, sementara PSS4 untuk skala yang lebih

singkat. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis menggunakan PSS4, adapun item PSS4 adalah item pertanyaan dengan nomor 2, 6, 7, dan 14 dari total 14 item pertanyaannya.

Indikator *perceived stress* berdasarkan PSS4 adalah sebagai berikut:

1. Kontrol terhadap hal-hal penting;

Responden akan ditanyai mengenai seberapa sering mereka merasa tidak mampu mengontrol hal-hal yang mereka anggap penting dikehidupannya dalam sebulan terakhir.

2. Penanganan masalah pribadi;

Responden akan ditanyai mengenai seberapa sering mereka merasa yakin dengan kemampuannya untuk menangani masalah pribadinya dalam sebulan terakhir.

3. Keberlangsungan suatu hal;

Responden akan dimintai jawaban mengenai seberapa sering mereka merasa bahwa setiap hal berjalan sesuai keinginannya atau tidak dalam sebulan terakhir.

4. Kesulitan yang tinggi.

Responden harus menjawab mengenai seberapa sering mereka merasa bahwa kesulitan menumpuk sangat tinggi hingga mereka tidak bisa mengatasinya dalam sebulan terakhir.

d. Pengaruh *Perceived Stress* Terhadap Kepuasan Kerja

Sudah menjadi rahasia umum bahwa orang yang stres akan menurunkan kemampuannya dalam bekerja dan kemudian akan menurunkan kepuasan kerjanya. Teori konservasi sumber daya (COR) Hobfoll (1989:513-524), menyatakan bahwa setiap orang memiliki sumber daya (material/objek, sosial/kondisi, personal dan energi) yang apabila digunakan secara terus menerus akan mengurangi sumber daya tersebut. Berkurangnya sumber daya manusia yang dimiliki akan menyebabkan rendahnya daya tahan dan akhirnya menyebabkan stres.

Tunjungsari (2011:1-14), menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti, gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.

Studi Lourel, dkk (2009:438-449) menyimpulkan hasil SEM menunjukkan bahwa *perceived stress* secara parsial memediasi hubungan antara *home-to-work interference* dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan itu Nurendra dan Saraswati (2017:84-94) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja terlebih dahulu sebelum menurunkan stres kerja pada karyawan.

4. *Home-to-Work Interference (HWI)*

a. Pengertian *Home-to-Work Interference (HWI)*

Home-to-Work Interference (HWI) adalah istilah bahasa asing dimana berasal dari bahasa Inggris yang digunakan dalam penelitian ini. Kata *Home* diartikan sebagai rumah atau keluarga. *To* adalah sejenis kata hubung yang biasa diartikan untuk; ke; pada; kepada; dan lain-lain namun dalam penelitian ini diartikan sebagai pada atau kepada. Sementara *work* artinya adalah pekerjaan; kerja. Adapun *Interference* maknanya adalah gangguan; interferensi; campur tangan; pencampuran. Adapun makna serupa atau sinonim dari *Interference* ini seperti intervensi. Bila makna masing-masing kata digabungkan, maka dapat dimaknai dengan gangguan atau interferensi dari kehidupan rumah pada pekerjaan.

Mengenai makna dan penggunaan istilah *interference* ini Lourer, dkk (2009:438-449) dalam penelitiannya secara tidak langsung menyiratkan bahwa *home-to-work conflict* adalah sama maknanya dengan *home-to-work interference*, oleh karenanya dalam penelitian ini terkait dengan pemaknaan kata *interference* adalah sama maknanya dengan *conflict*.

Greenhaus dan Beutell (1985:76-88) menyatakan ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga disebut sebagai *work-family conflict*, yaitu konflik yang mengacu pada sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan keluarga saling terganggu atau saling mengganggu. Konflik ini terjadi karena tuntutan peran yang berasal dari

salah satu domain (pekerjaan atau keluarga) tidak sesuai dengan tuntutan peran yang berasal dari domain yang lain (keluarga atau pekerjaan).

Gutek dalam Yuliviona (2015:192-198) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan (*family interference with work*) atau disebut juga dengan *home-to-work interference* dan urusan pekerjaan mencampuri keluarga (*work interference with family*) yang disebut juga dengan *work-to-home interference*. Sederhananya *home-to-work interference* adalah salah satu komponen atau domain dari *work family conflict*.

Konflik pekerjaan keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah, atau urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan. Adapun kondisi *home-to-work interference* adalah bentuk gangguan-gangguan dari rumah atau keluarga yang mempengaruhi pekerjaan seseorang.

Work-family conflict dalam penelitian literatur Greenhaus dan Beutell (1985:76-88) mengemukakan beberapa bentuk utama yaitu: konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), konflik berbasis ketegangan atau tekanan (*strain-based conflict*), dan konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*). Berdasarkan penemuan inilah peneliti lain

merujuk untuk menentukan ciri khas atau indikator dari *work-family conflict* atau ada juga yang merujuknya sebagai indikator dari *home-work interference* dan/atau *work-home interference*.

Konflik atau interferensi berbasis waktu (*time-based conflict*) artinya waktu yang dikhususkan untuk satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi persyaratan peran lainnya, dimana tidak memungkinkan untuk mengerjakan peran di rumah dan di tempat kerja secara bersamaan bagi seorang pekerja. Konflik atau interferensi berbasis ketegangan/tekanan (*strain-based conflict*) dimana ketegangan/tekanan untuk satu peran menjadikan seseorang sulit untuk mengerjakan peran lainnya. Begitu juga dengan interferensi berbasis perilaku (*behavior-based conflict*), saat seseorang berperilaku sebagai sebuah peran maka akan sulit untuknya berperilaku sebagai peran lainnya.

b. Indikator *Home-to-Work Interference*

Carlson, Kacmar, dan Williams (2000:249-276) telah menggabungkan enam dimensi *Home-to-Work Interference* yang bersumber dari tiga bentuk utama *Work-family conflict* (Greenhaus dan Beutell, 1985:76-88) yang bisa digunakan untuk mengukur *Home-to-Work Interference*:

1. *Time-based Work Interference with Family* (WIF berbasis waktu)

Pekerjaan menjadikan karyawan menjauh dari keluarganya.

Waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan membuat karyawan tidak

memiliki waktu yang cukup untuk keluarganya. Seseorang lebih sering harus melewatkan aktivitas untuk kehidupan pribadi atau bersama keluarganya demi tanggung jawab pekerjaan.

2. *Time-based Family Interference with Work* (FIW berbasis waktu)

Sebaliknya kehidupan personal atau kehidupan pribadi bagi karyawan tentunya juga memiliki tuntutan yang tidak dapat diabaikan apalagi bagi karyawan yang sudah menikah. Waktu yang dihabiskan bersama keluarga menyebabkan seseorang kekurangan waktunya untuk berkerja dan meninggalkan aktivitas pekerjaannya.

3. *Strain-based Work Interference with Family*(WIF berbasis tekanan)

Tuntutan pekerjaan di tempat kerja sering kali menyebabkan stres yang akan berimbas pada kehidupan personal atau kehidupan keluarga. Perasaan lelah, gagal, dan tertekan terkadang membuat suasana bersama keluarga menjadi tidak harmonis dan mengganggu aktivitas bersama keluarga.

4. *Strain-based Family Interference with Work* (FIW berbasis tekanan)

Sementara kehidupan rumah juga menuntut tanggung jawab yang besar. Ini sangat mengganggu pekerjaan jika masalah di rumah tidak terselesaikan. Perasaan bersalah, dan cemas akan muncul saat bekerja akibat masalah keluarga di rumah.

5. *Behavior-based Work Interference with Family* (WIF berbasis perilaku)

Perilaku di tempat kerja harus sesuai dengan posisi di pekerjaan dan kebutuhan tempat kerja. Ada saatnya perilaku di tempat kerja tidak tepat untuk dibawa ke rumah.

6. *Behavior-based Family Interference with Work* (FIW berbasis perilaku)

Sementara perilaku di rumah harus sesuai dengan peran dan status seseorang saat berada di rumah, oleh karenanya tidak akan tepat bila perilaku di rumah disamakan dengan tempat kerja.

Penelitian ini hanya akan menggunakan tiga dari enam indikator yang telah dijelaskan sebelumnya, dikarenakan penelitian ini hanya akan menganalisis *home-to-work interference* saja dan tidak menganalisis *work-to-home interference*. Ketiga indikator yang digunakan adalah:

1. *Time-based Family Interference with Work* (FIW berbasis waktu)
2. *Strain-based Family Interference with Work* (FIW berbasis tekanan)
3. *Behavior-based Family Interference with Work* (FIW berbasis perilaku)

c. Pengaruh *Home-to-Work Interference* Terhadap Stres Kerja

Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa permasalahan rumah tangga akan menyebabkan beban pikiran setiap orang dewasa apalagi bagi mereka yang sudah bekerja. Berdasarkan pada Teori konservasi sumber daya (COR) Hobfoll (1989:513-524), menyatakan bahwa setiap orang

memiliki sumber daya (material/objek, sosial/kondisi, personal dan energi) yang apabila digunakan secara terus menerus, dalam hal ini sumber daya berkurang akibat digunakan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah terkait rumah dan pekerjaan yang disebabkan oleh *home-to-work interference* yang selanjutnya pasti akan mengurangi sumber daya yang dimiliki oleh pekerja. Berkurangnya sumber daya yang dimiliki akan menyebabkan rendahnya daya tahan dan kemudian sudah pasti mengakibatkan stres.

Studi yang dilakukan oleh Ariani, Suparman, dan Agusdin (2017:1-20) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Jelas dan sangat rasional bahwa satu masalah akan menyebabkan masalah lainnya, disini bahwa konflik pekerjaan dan keluarga menyebabkan stres pada karyawan yang mengalaminya, ini merupakan konsekuensi.

Mendukung pendapat ini Yuliviona (2015:192-198) menyatakan bahwa tanggung jawab wanita yang besar terhadap pekerjaan dan keluarga menimbulkan apa yang di sebut dengan stress, ketidakpuasan kerja, absensi, perputaran kerja. Sudah menjadi rahasia umum bahwa wanita bekerja akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan pria bekerja, karena tuntutan peran seorang wanita bekerja selain sebagai karyawan perusahaan juga mau tidak mau sebagai istri dari suaminya, ibu dari anaknya, anak dari orang tuanya, dan anggota masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya yang pastinya harus

dijalankan dalam waktu yang bersamaan, adalah hal yang luar biasa jika bisa dijalankan tanpa terganggu sedikitpun.

d. Pengaruh *Home-to-Work Interference* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada Teori konservasi sumber daya (COR) Hobfoll (1989:513-524), menyatakan bahwa setiap orang memiliki sumber daya (material/objek, sosial/kondisi, personal dan energi) yang apabila digunakan secara terus menerus, dalam hal ini sumber daya berkurang akibat digunakan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah terkait rumah dan pekerjaan yang disebabkan oleh *home-to-work interference* yang selanjutnya pasti akan mengurangi sumber daya tersebut. Berkurangnya sumber daya manusia yang dimiliki akan menyebabkan rendahnya daya tahan manusia yang apabila diposisikan sebagai karyawan akan menyebabkan turunnya atau rendahnya tingkat kepuasan kerjanya. Artinya semakin tinggi gangguan dari domain rumah terjadap pekerjaan maka akan semakin rendah atau semakin berkurang kepuasan kerja karyawan bersangkutan.

Bruck, Allen, dan Spector (2002:336-353) dalam studinya menyatakan bahwa WFC/WIF (*work interference with family*) terkait secara signifikan dengan kedua jenis kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja komposit dan kepuasan kerja global. Tapi hubungannya secara signifikan lebih kuat untuk kepuasan kerja komposit dibandingkan dengan kepuasan kerja secara global. Berseberangan dengan itu Nilgün Anafarta

(2011:168-177), menyatakan bahwa hasil SEM menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara *work-family conflict* dan *family-work conflict*. *Work-family conflict* memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sementara *family-work conflict* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

B. Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji dan meneliti masalah serupa, dijelaskan dalam tabel 1.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lourel, Ford, Gamassou, Gueguen, Hartmann (2009: 438-449)	<i>Negative and positive spillover between work and home; Relationship to perceived stress and job satisfaction.</i>	Sampelnya sebanyak 283 karyawan pada perusahaan pengiriman di Perancis.	Hasil SEM menunjukkan bahwa stres yang dirasakan secara parsial memediasi hubungan antara gangguan negatif dan positif kerja-rumah / rumah-kerja dan kepuasan kerja.
2	Nurendra, dan Saraswati (2017: 84-94)	Model peranan work life balance, stres kerja dan Kepuasan kerja pada karyawan.	Sampelnya 119 karyawan yang bekerja di bidang perhotelan Yogyakarta.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja terlebih dahulu sebelum menurunkan stres kerja pada karyawan.
3	Hamsinah, Sjahruddin, dan Gani (2017: 62-77)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Sampelnya berjumlah 50 responden karyawan PT Utama Duta Harapan Makasar dari 110 populasi, diambil dengan teknik <i>stratified random sampling</i> .	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang ditunjukkan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada pengujian pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja ditemukan bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan tergolong rendah namun tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja.
4	Bruck, Allen, dan	<i>The Relation</i>	Respondennya	Menyatakan bahwa WFC/WIF

	Spector (2002: 336-353)	<i>between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis</i>	160 karyawan rumah sakit yang sudah menikah, tinggal bersama pasangan, atau setidaknya beranak satu, atau hidup terikat dengan rumah, dan bekerja minimal 20 jam/minggu.	<i>(work interference with family)</i> terkait secara signifikan dengan kedua jenis kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja komposit dan kepuasan kerja global. Tapi hubungannya secara signifikan lebih kuat untuk kepuasan kerja komposit dibandingkan dengan kepuasan kerja secara global.
5	Anafarta (2011: 168-177)	<i>The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach</i>	Sampelnya sebanyak 226 orang staf pelayan kesehatan (perawat dan dokter) di Turki	Menyatakan bahwa hasil SEM menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara <i>work-family conflict</i> dan <i>family-work conflict</i> . <i>Work-family conflict</i> memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sementara <i>family-work conflict</i> tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.
6	Gao, Shi, Niu dan Wang (2012: 1-7)	<i>Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator</i>	Responden sebanyak 212 orang guru di sekolah tinggi China	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa WFC (<i>work-family</i> dan <i>family-work conflict</i>) berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional melemahkan efek WFC pada kepuasan kerja.
7	Yadav, Dabhade (2014: 181-201)	<i>Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women of Banking and Education Sector – A Comparative Study.</i>	Sampelnya sebanyak 150 orang pekerja wanita, 75 untuk masing-masing sektor.	Ditemukan bahwa WLB dapat dicapai oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti kolega yang mendukung, kondisi yang mendukung, pekerjaan yang menantang secara mental, penghargaan yang adil dan kebijakan yang berorientasi pada karyawan dan lain-lain.
8	Tunjungsari (2011:1-14)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung	81 karyawan dari total populasi 410 dengan teknik sampling <i>proportionale stratified random sampling</i> .	Hasil analisis penelitian menunjukkan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti, gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.

9	Dewi (2007:1-117)	Perbedaan Tingkat Stres Antara Guru SD dan Guru SMP di Kecamatan Pakis Magelang.	Sampelnya adalah lima puluh orang guru SD dan lima puluh orang guru SMP.	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa tingkat stres guru sekolah dasar lebih tinggi dibandingkan dengan guru sekolah menengah pertama.
10	Hidayat, Patras, dan Laihadi (2018: 248-265)	Kepuasan Kerja Guru dan Peran Kepemimpinan Pendidikan: Survei Guru di Bogor dan Sekitarnya.	Survei dilakukan kepada guru di setiap jenjang pendidikan di Bogor dan sekitarnya.	Hasil penelitiannya adalah menjelaskan bahwa semua indikator ketidakpuasan kerja guru yang diukur dalam penelitian yang dilakukannya terdapat pada guru sekolah dasar.

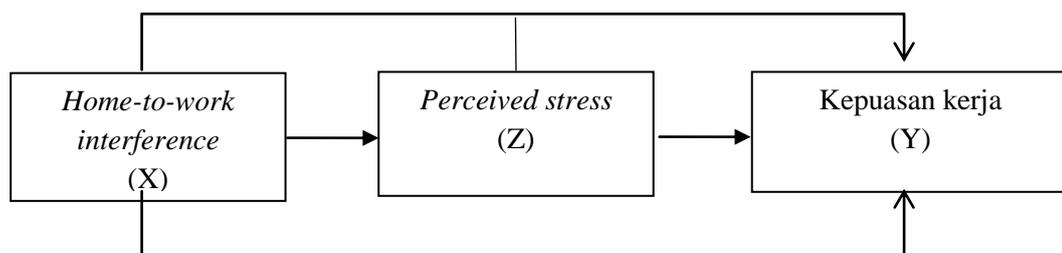
C. Kerangka Konseptual

Merujuk penjelasan sebelumnya yang terdapat pada latar belakang dan identifikasi masalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja serta berfokus pada pembatasan masalah dimana penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan kepuasan kerja Guru Perempuan Sekolah Dasar se-Lagan yaitu *Perceived Stress* dan *home-to-work interference*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah *home-to-work interference*, variabel mediasi (Z) adalah *perceived stress* sedangkan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja.

Kerangka konseptual menjelaskan bahwa variabel *home-to-work interference* mempengaruhi variabel kepuasan kerja guru perempuan secara negatif pada Guru Perempuan Sekolah Dasar di Lagan dimana jika saat *home-*

to-work interference guru meningkat maka kepuasan kerjanya akan menurun, sementara itu variabel *home-to-work interference* mempengaruhi variabel *perceived stress* guru perempuan secara positif pada Guru Perempuan Sekolah Dasar di Lagan yang artinya jika *home-to-work interference* meningkat atau tinggi maka *perceived stress* juga akan meningkat atau tinggi, dan variabel *perceived stress* mempengaruhi variabel kepuasan kerja guru perempuan secara negatif pada Guru Perempuan Sekolah Dasar di Lagan yang mana jika *perceived stress* meningkat maka kepuasan kerja akan berlaku sebaliknya atau menurun.

Selain ketiga rumusan diatas, diperlukan rumusan keempat dengan pengujian lebih lanjut yang dapat menyatakan variabel *home-to-work interference* mempengaruhi variabel kepuasan kerja guru perempuan melalui variabel *perceived stress* (variabel mediasi) pada Guru Perempuan Sekolah Dasar di Lagan. Dengan demikian *home-to-work interference* yang rendah akan menurunkan tingkat *perceived stress* karyawan yang nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Guru Perempuan Sekolah Dasar di Lagan. Ringkasan kerangka konseptual ini digambarkan dalam gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Catatan: keterangan rujukan pendukung gambar kerangka konseptual

- X->Z
1. Reni Yuliviona. 2015. *Work Family Conflict Dan Stress Kerja Perempuan Bekerja*.
 2. Silvia Ariani, Lalu Suparman, Agusdin. 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok).
- Z->Y
1. Peni Tunjungsari. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
 2. Carolyne Martha Nakisuyi. 2012. *Spirituality, Job Satisfaction and Stress in Ugandan Academic Institutions*.
- X->Y
1. Konstantinos Kafetsios. 2007. *Work-family conflict and its relationship with job satisfaction and psychological distress: The role of affect at work and gender*.
 2. Carly S. Bruck, et al. 2002. *The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis*.
 3. Nilgün Anafarta. 2011. *The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach*.
 4. Yongdong Gao, Junqi Shi, Qikun Niu & Lei Wang. 2012. *Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator*.
 3. Rajesh K. Yadav, Nishant Dabhade. 2014. *Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women of Banking and Education Sector – A Comparative Study*.
- X->Z->Y
1. Marcel Lourel, et al. 2009. *Negative and positive spillover between work and home; Relationship to perceived stress and job satisfaction*.
 2. Rajesh K. Yadav dan Shriti Singh Yadav. 2014. *Impact of work life balance and stress management on job satisfaction among the working women in public sector banks*.
 3. Annisaa Miranty Nurendra, dan Mega Putri Saraswati. 2017. Model peranan work life balance, stres kerja dan Kepuasan kerja pada karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka dapat penulis rumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: *Home-to-work interference* berpengaruh positif terhadap *perceived stress* pada Guru Perempuan Sekolah Dasar di Lagan.

H₂: *perceived stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada Guru Perempuan Sekolah Dasar di Lagan.

H₃: *Home-to-work interference* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada Guru Perempuan Sekolah Dasar di Lagan.

H₄: *perceived stress* memediasi hubungan antara *Home-to-work interference* dan kepuasan kerja pada Guru Perempuan Sekolah Dasar di Lagan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *home-to-work interference* terhadap kepuasan kerja melalui *perceived stress* sebagai variabel mediasi pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *home-to-work interference* dan *perceived stress* pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan. Hal ini berarti semakin tinggi *home-to-work interference* yang belaku maka juga akan meningkatkan *perceived stress* pada guru perempuan SD di Lagan.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan pengaruh langsung yang signifikan, antara *perceived stress* dengan kepuasan kerja pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara *home-to-work interference* dan kepuasan kerja pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan. Dengan demikian jika tingkat *home-to-work interference*-nya tinggi maka sebaliknya kepuasan kerja akan rendah.

4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh tidak langsung serta negatif namun tidak signifikan antara *home-to-work interference* dengan kepuasan kerja melalui *perceived stress* pada guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan.

B. Saran

Berdasarkan kajian dan hasil yang diperoleh pada bab sebelumnya dapat disarankan sebagai berikut:

1. Guru perempuan sebagai seorang wanita karir seperti diketahui memang memiliki tugas yang lebih dibandingkan dengan perempuan yang tidak bekerja, namun bagaimanapun diharapkan tidak seharusnya menghindar dari tanggung jawab yang semestinya di tempat kerja.
2. Guru perempuan yang dalam hal ini adalah guru perempuan Sekolah Dasar di Lagan diharapkan sebaiknya mampu mengontrol interferensi dari kehidupan keluarga ke tempat kerja agar tidak mempengaruhi kepuasan kerja saat di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anafarta, N. 2011. "The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction A Structural Equation Modeling (SEM) Approach." *International Journal of Business and Management*. Vol. 6 No. 4. Hlm. 168-177.
- Ariani, S., Suparman, L., dan Agusdin. 2017. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok". *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*. Vol. 6 No. 1. Hlm. 1-20.
- Boyar, S.L., Maertz, C.P., dan Pearson, A.W. 2005. "The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors." *Journal of Business Research* 58. Hlm. 919-925.
- Bruck, C.S., Allen, T.D., dan Spector, P.E. 2002. "The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis." *Journal of Vocational Behavior* 60. Hlm. 336-353.
- Carlson, D.S., Kacmar, K. M., dan William, L.J. 2000. "Constructions and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict" *Journal of Vocational Behaviour* 56. Hlm. 249-276.
- Cohen, S., dan Williamson, G.M. 1988. "Perceived Stress in a Probability sample of the United States", in Spacapan, S. and Oskamp, S. (Eds). *The social Psychology of Health*. Hlm. 31-67.
- Cohen, S., Kamarck, T., dan Mermelstein, R. 1983. "A Global Measure of Perceived Stress." *Journal of Health and social Behavior* Vol. 24. Hlm. 385-396.
- Dewi, D.R. 2007. *Perbedaan Tingkat Stres Antara Guru SD dan Guru SMP di Kecamatan Pakis Magelang*. Skripsi: Universitas Sanata Dharma. Hlm. 1-117
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., dan Wang, Lei. 2012. "Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator." *Stress Health*. Hlm. 1-7.
- Greenhaus, J.H., dan Beutell, N. J. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles" *The Academy of Management Review* Vol.10 Hlm. 76-88.

- Hamsinah, S., Herman, dan Gani, M. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Organisasi dan Manajemen Issue 2*. Hlm. 62-77.
- Hidayat, R., Patras, Y. E., dan Laihad, G. H., 2018. "Kepuasan Kerja Guru dan Peran Kepemimpinan Pendidikan: Survei Guru di Bogor dan Sekitarnya." *JMP Universitas PGRI Semarang vol. 7*. Hlm. 248-265.
- Hobfoll, S.E. 1989. "Conservation of Resources Theory: A New Attempt at Conceptualizing stress" *American Psychologist Vol.44*. Hlm. 513-524.
- Hobfoll, S.E. 2010. "Conservation of Resources Theory: Its Implication for Stress, Health, and Resilience" *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*. Hlm. 1-38.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi ke 3*. Yogyakarta: BPF.
- Ivancevich, M.J., Konopasne, R., & Matteson, T.M. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Perilaku organisasi edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lourel, M., Ford, M.T., Gamassou, C.E., Gue'guen, N., dan Hartmann, A. 2009. "Negative and Possitive spillover between work and home: Relationship to perceived stress and job satisfaction." *Journal of Managerial Psychology Vol.24 No. 5*. Hlm. 438-449.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Minnesota Satisfaction Questionnaire (Short-Form). 1977. *Vocational Psychology Research*. Unniversity of Minnesota.
- Moorhead, G., & Griffin, W.R. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi edisi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurendra, A.M., & Saraswati, M.P., 2017. "Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan kepuasan kerja pada karyawan." *Jurnal Humanitas (Vol. 13 No. 2)*. Hlm. 84-94.
- Robbins, P.S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Indonesia: Indeks.
- Ruslina, R. 2014. "Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Wanita Bekerja." eprints.ums.ac.id, diakses 27 Agustus 2019.
- Spector, P.E., 1985. "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey ." *American Journal of Community Psychology Vol. 13 No. 6*. Hlm. 693-713.

- Sudaryono. 2011. "Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan urutan Penempatan Variabel dalam Penelitian." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol.17, Nomor 4, Juli 2011. Hlm. 391-403.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana.
- Tunjungsari, P. 2011. "Pengaruh Stes Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT POS Indonesia (Persero) Bandung." *Jurnal Universitas Komputer Indonesia* (Vol. I No. I). Hlm. 1-14.
- Varghese, R.P., Norman, T.S.J., dan Thavaraj, H.S. 2015. "Perceived Stress and Self Efficacy Among College Students: A Global Review." *International Journal Of Human Resource Management and Research (IJHRMR)* Vol. 5 Issue 3 Hlm. 15-24.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Widodo. 2018. *Metodologi penelitian populer & praktis*. Depok: Rajawali pers.
- Yadav, R.K., dan Dabhade, N. 2014. "Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Woman of Banking and Education Sector - A Comparative Study." *International Letters of Social and Humanistic Sciences* vol. 21. Hlm. 181-201.
- Yuliviona, R. 2015. "Work family Conflict dan Stres kerja Perempuan Bekerja." *Jurnal Ipteks Terapan* V8.i4. Hlm. 192-198.