Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia)

**Rara Haifa Raudlatun Nisa**

Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan

*e-mail*: rarahaifaraudlatunnisa@gmail.com

# ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze: 1.) Work-Family Conflict and Job Stress at Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia). 2.) Job Satisfaction at Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia). 3.) Employee Performance at Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia). 4.) The effect of Work-Family Conflict and Job Stress on Job Satisfaction at Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia) Simultaneously. 5.) The effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction at Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia) Partially. 6.) The effect of Job Stress on Job Satisfaction at Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia) Partially. 7.) The effect of Job Satisfaction on Employee Performance at Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia).*

*This research was conducted at Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia). The research method used is descriptive and verification method. The number of respondents taken was 77 people, using the census or saturated sampling method. Data collection was carried out through distributing questionnaires using a 5-point Likert scale to measure 44 indicators. The data analysis technique used is path analysis by first conducting a classical assumption test using the SPSS 24.0 series software program. for windows.*

*The results showed that: 1.) Work-Family Conflict and Job Stress are quite low in Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia) employees. 2.) Job Satisfaction is quite high from employees who work at Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia). 3.) Employee Performance is quite high from Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia) employees. 4.) Work-Family Conflict and Job Stress have a significant effect on Job Satisfaction of Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia) employees. 5.) Work-Family Conflict has a significant negative effect on Job Satisfaction of Groovy Event Organizer employees (PT Sahabat Pesta Indonesia). 6.) Job Stress has a significant negative effect on Job Satisfaction of Groovy Event Organizer employees (PT Sahabat Pesta Indonesia). 7.) Job Satisfaction has a significant positive effect on Employee Performance Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia).*

***Keywords:*** *Work-Family Conflict, Job Stress, Job Satisfaction and Employee Performance*

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1.) *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). 2.) Kepuasan Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). 3.) Kinerja Karyawan pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). 4.) Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) Secara Simultan. 5.) Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) Secara Parsial. 6.) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) Secara Parsial. 7.) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

Penelitian ini dilakukan di Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Jumlah responden yang diambil sebanyak 77 orang, dengan metode sensus atau *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin untuk mengukur 44 indikator*.* Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu dengan menggunakan program *software* SPSS seri 24.0. *for windows.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1.) *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja cukup rendah pada karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). 2.) Kepuasan Kerja cukup tinggi dari para karyawan yang bekerja di Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). 3.) Kinerja Karyawan cukup tinggi dari karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). 4.) *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). 5.) *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). 6.) Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). 7.) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

**Kata Kunci :** *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang**

Dalam sektor ekonomi, persaingan dunia usaha di era globalisasi saat ini sangatlah ketat, terutama usaha yang bergerak di bidang jasa. Indonesia merupakan salah satu negara yang membuka sumber perekonomian negara yang berbasis kreativitas. Purnomo (2016) menyatakan “Ekonomi kreatif adalah suatu konsep untuk merealisasikan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan berbasis kreativitas. Pemanfaatan sumber daya yang bukan hanya terbarukan, bahkan tidak terbatas, yaitu ide, gagasan, bakat atau talenta dan kreativitas.” Ekonomi kreatif menjadi harapan baru bagi Indonesia sebagai ekonomi yang berkelanjutan sebagai penopang kegiatan ekonomi di Indonesia. Dalam hal ini ekonomi kreatif digerakkan oleh sektor industri yang disebut industri kreatif (Purnomo, 2016).

*Event Organizer* (EO) adalah suatu bisnis yang bergerak di bidang jasa yang merupakan sub sektor dari ekonomi kreatif. *Event Organizer* (EO) merupakan bisnis yang cukup stabil karena di zaman millennial yang serba instan ini, semua orang menginginkan acara yang sukses. Akan tetapi tidak ingin direpotkan untuk mempersiapkan rencana tersebut, karena mereka juga ingin menikmati acara tersebut.

Di Indonesia khususnya di Ibu Kota Jakarta, perusahaan *Event Organizer* (EO) semakin berkembang jumlahnya dan persaingan semakin kompetitif. Masing-masing menawarkan kreatifitas dan pengalaman dalam mengorganisir acara. Tolak ukur pemilihan perusahaan *Event Organizer* (EO) oleh pengguna jasa adalah lebih ke pengalaman, ide kreatif event dan harga yang bersaing. Selain itu, tingkat hubungan baik antar perusahaan *Event Organizer* (EO) dibutuhkan untuk bersinergi dalam hal kebutuhan alat pendukung utama event untuk menekan cost produksi dalam hal penyewaan alat tersebut.

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset terpenting. Manusia memiliki kemampuan yang berbeda dengan sumber daya lainnya dimana manusialah yang dapat menggerakkan sumber daya lain didalam organisasi (Arifin, 2015). Selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, sumber daya manusia (SDM) juga berkewajiban membangun perilaku kondusif untuk mendapatkan kinerja terbaik. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Pada penelitian ini objek yang dituju adalah Groovy *Event Organizer* (PT. Sahabat Pesta Indonesia) merupakan bisnis yang bergerak di bidang jasa pelayanan acara terbaik di Jakarta. Berdasarkan data*base* Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia), terhitung sejak tahun 2009 sampai dengan 2022, konsumen yang menggunakan jasa Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) mencapai angka 1.800 klien.

Terlepas dari semua itu terdapat banyak permasalahan yang dialami oleh karyawan pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) yang membuat kerja karyawan tidak optimal, sehingga terjadi rendahnya kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya target – target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti karyawan mengalami *work-family conflict* dimana karyawan merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga karena harus bekerja setiap hari meskipun di hari libur untuk memenuhi perekonomian keluarga, sedangkan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, mengalami stres kerja ditandai dengan karyawan benar – benar menerima jumlah pekerjaan lebih banyak daripada yang dapat ditangani dalam satu hari kerja dan kepuasan kerja yang rendah ditandai dengan ketidakpuasan karyawan dengan gaji yang diterima saat ini belum memuaskan, belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang di emban oleh para karyawan. Ditambah lagi dengan terjadinya pandemi *Covid-19*. Sejak masa pandemi *Covid-19* semua kegiatan offline terpaksa harus dibatalkan. Karena pemerintah telah mengimbau untuk tidak mengadakan acara yang mengumpulkan banyak orang. Situasi ini membuat Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) melakukan suatu diferensiasi produk event untuk menghadapi masa pandemi *Covid-19* dan era *new* normal. Pengertian diferensiasi menurut Kotler dan Keller (2016:393) diferensiasi produk adalah upaya dari sebuah perusahaan untuk membedakan produknya dengan produk pesaing dalam suatu sifat yang membuatnya lebih diinginkan atau spesial. Maka perusahaan ini yang awalnya fokus menjual jasa penyelenggara event secara offline kini meluncurkan layanan konsep *virtual event* jenis terbaru dan merupakan pionir layanan konsep virtual event ini di Indonesia, yaitu *Virtual-Remote Speaker*. Yang membuat beda dan spesial jenis konsep virtual event ini adalah pembicara/narasumber tidak lagi harus berada di studio atau lokasi shooting pada saat event berlangsung.

Selain *work-family conflict*, stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah itu akan menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan sedangkan, dampak negatif pada tingkat tinggi adalah kinerja karyawan akan menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya.

Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Kemampuan masing – masing karyawan untuk menangani stres tidak terlalu sama, tergantung daya tahan karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan mengatasi stres yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut – larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Sementara itu kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Muhammad Zainur (2010:68) mengemukakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja berarti suatu keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan yang penting dengan bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja adalah gambaran dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya, namun tetap bisa diukur. Terlepas dari semua itu masih banyak kekurangan dan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga mempengaruhi karyawan didalam perusahaan.

Dari keluhan yang dirasakan oleh karyawan didalam perusahaan sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja didalam perusahaan menjadi kurang maksimal, hal ini didukung oleh adanya ketidaktercapaian target yang ditentukan perusahaan didalam pekerjaannya. Karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, gaji yang diterima dalam kerja dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor – faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).
2. Bagaimana kondisi Kepuasan Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).
3. Bagaimana kondisi Kinerja Karyawan pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).
4. Seberapa Besar Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) Secara Simultan.
5. Seberapa Besar Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja pada *Groovy Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) Secara Parsial.
6. Seberapa Besar Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) Secara Parsial.
7. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

**Kajian Pustaka**

***Work-Family Conflict***

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Desi Wulandari (2012), *Work-Family Conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dan keluarga. *Work-Family Conflict* bisa terjadi akibat lamanya jam kerja seseorang, sehingga waktu bersama keluarga menjadi kurang. Individu harus menjalankan dua peran secara bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya.

Menurut Frone dan Copper dalam Asra (2013:17) timbulnya sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Selanjutnya, menurut Shein & Chen (2011:2), *work-family conflict* adalah salah satu bentuk dari konflik antar peran dimana adanya tekanan peran dari peran pekerjaan dan peran keluarga dan adanya ketidaksesuaian antar peran tersebut dalam beberapa hal.

Menurut Stoner dalam Shein & Chen (2011:54) dan Astrani (2012:79), faktor – faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda atau work-family conflict (konflik pekerjaan-keluarga), yaitu :

1. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
2. *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
3. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
4. *Size of firm*, banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

**Stres Kerja**

Setiyana V. Y, (2013:384) mendefinisikan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit di definisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dalam masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber – sumber stres dalam pekerjaan, karakteristik, individual dan stressor di luar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi karyawan.

Definisi selanjutnya Robbins dan Judge (2017 : 597), menyatakan stres kerja merupakan : “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.”

Kemudian definisi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari – hari.

**Kepuasan Kerja**

Pengertian kepuasan kerja menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kemudian Menurut Lawler (2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Sedangkan menurut Robbins (2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

**Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Priansa (2014:271), bahwa kinerja karyawan adalah : “Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri”.

Kemudian Hasibuan (2014:94) mendefinisikan : “Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Tugas – tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan.

Sedangkan Faisal Amir (2015:005) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Selain itu menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Kerangka Pemikiran**

**Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja**

*Work-family conflict* diartikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Ketidakcocokan tersebut sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan yang berakibat pada tekanan pada individu karena mengalami kesulitan dalam mengelola keduanya. Sedangkan stress kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas – tugas yang tidak dapat terpenuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas – tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stres.

*Work-family conflict* dan stres kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan karena *work-family conflict* dapat mempengaruhi stres kerja, *work-family conflict* yang terjadi secara menerus akan memberikan tekanan – tekanan yang menimbulkan stres kerja akibat berkurangnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga.

Hubungan *work-family conflict* dan stres kerja telah diteliti sebelumnya oleh N.I., Kurniawati, dkk (2018) dan Agustina, Reni., dkk (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

**Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya *work-family conflict* adalah suatu hal yang mengganggu, karena diasumsikan setiap orang memiliki kapasitas yang terbatas, sehingga kelebihan di satu posisi akan mengganggu peran seseorang di posisi yang lain.

Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan rumah, baik yang terjadi karena urusan keluarga dibawa ke kantor ataupun urusan kantor dibawa pulang, maka kepuasan seseorang dalam bekerja akan turun. Hal ini terjadi karena semakin tinggi tingkat *work-family conflict*, orang akan semakin sulit untuk menikmati pekerjaannya, sehingga kepuasannya dalam bekerja akan turun. Oleh karena itu, semakin tinggi *work-family conflict*, maka kepuasan kerja akan berkurang.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (Salinas & Giantari, 2020). Ketika tuntutan kedua peran saling bertentangan akan akan menyebabkan pelaksanaan salah satu peran menjadi terhambat dan menimbulkan konflik (Lestari & Prahiawan, 2018). Dampak yang ditimbulkan ketika karyawan mengalami *work-family conflict* adalah dapat menurunkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, meningkatkan stres kerja dan meningkatkan keluhan tentang beban kerja dan niat untuk keluar (Astari & Sudibya, 2018). Pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja yang dilakukan A.G., Rahyuda, dkk (2016) dan I.W.J., Ariana, dkk (2016) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja dipertegas dalam penelitian Astari, Ni Made Metta., & Sudibya, I.G.A. (2018), Wulandari, Ida Ayu Diah., & Adnyani, I.G.A.D (2016) dan Ardita, Q.T., dkk (2018) bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatkan stres, menurunkan komitmen organisasi, meningkatkan absensi dan menurunkan motivasi karyawan. Dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan turnover yang meningkat.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Stres dapat berdampak secara psikologis yakni mengarah pada kepuasan kerja karyawan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustasi yang menyebabkan ketidakpuasan akan kinerjanya. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tersebut biasanya tidak mampu lagi bekerja di perusahaan tersebut. Pada tahap yang semakin buruk, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri.

Stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hal ini dikarenakan stres kerja mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja, karena stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian stres kerja terhadap kepuasan kerja sudah banyak dilakukan di berbagai organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mencegah stres kerja. Stres kerja mempunyai efek yang sangat merugikan pada diri karyawan satu dengan karyawan lainnya serta lingkungan kerja. Gejala stres kerja muncul biasanya seperti emosi, kelelahan fisik, sikap negatif terhadap karyawan lain dan keinginan untuk mengurangi tugas personal. Stres pada karyawan ditandai dengan munculnya gejala seperti tidak sabar, mudah marah, sensitif, bersikap apatis, kurang berkonsentrasi dalam pekerjaan dan pelupa. Hal-hal tersebut tentu akan merugikan bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi.

A.G., Rahyuda, dkk (2016) berpendapat bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin rendah stres pada pekerjaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut I.W.J., Ariana, dkk (2016) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang semakin tinggi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astari, Ni Made Metta., & Sudibya, I.G.A. (2018) dan Ardita, Q.T., dkk (2018) yang juga membuktikan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

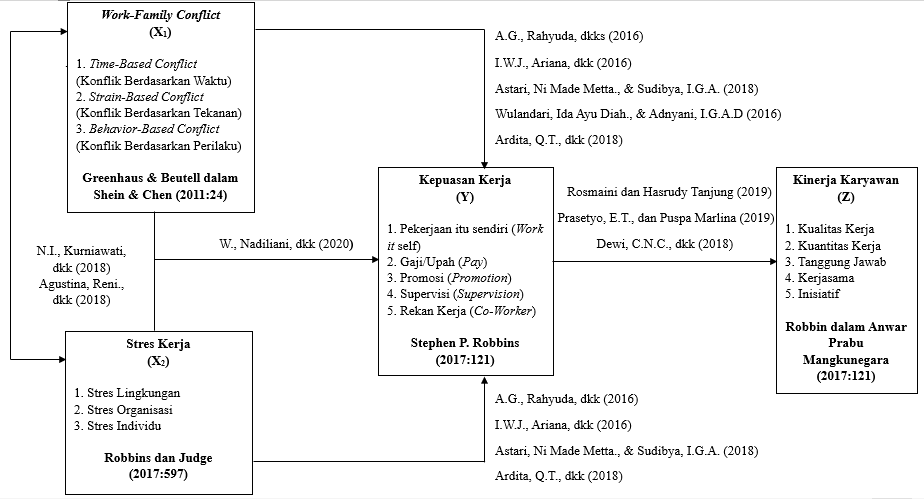
**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja sangat penting, karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai pada karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Hamali (2016:200) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal – hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara instansi dengan karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019), Prasetyo, E.T., dan Puspa Marlina (2019) dan Dewi, C.N.C., dkk (2018) bahwa beberapa variabel yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan keseluruhan adalah kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, memperkuat pendapat Locke yang dikutip oleh Sopiah (2015:156) bahwa seorang karyawan akan merasa puas apabila kondisi yang aktual sesuai dengan yang diharapkan atau yang diinginkan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan pada halaman sealnjutnya yaitu sebagai berikut :



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

## METODE

**Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018:35), Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi *work-family conflict*, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2018:36) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan akan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesa yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak. Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui dan menganalisis mengenai seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Groovy *Event Organizer* (PT. Sahabat Pesta Indonesia).

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) yang berjumlah 77 karyawan. Yang terdiri dari 35 karyawan pria dan 42 karyawan wanita.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2017:81). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Anggota populasi dipilih menjadi sampel dengan metode *sampling* jenuh, *sampling* jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara – cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian (Sugiyono, 2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:114), data primer adalah data atau yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observation*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia)..

1. Wawancara *(Interview)*

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan karyawan di Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia).

1. Kuesioner *(Questionnaire)*

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan pada Groovy Event Organizer (PT Sahabat Pesta Indonesia). Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian.

1. Data Sekunder

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau melalui pihak lain. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen) yang dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan. Adapun cara yang dilakukan dalam teknik pengambilan data sekunder sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal dan internet yang berkaitan dengan objek.

## HASIL

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan dengan hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 1.

**Pengujian Hipotesis secara Simultan Sub Struktur 1**

**Tabel 1 Uji f (Hipotesis Simultan) Sub Struktur 1  
Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| **Model** | | **Sum of Squares** | **Df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| 1 | Regression | 657.857 | 2 | 328.929 | 9.194 | .000b |
| Residual | 2647.376 | 74 | 35.775 |  |  |
| Total | 3305.233 | 76 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Stres Kerja , *Work-Family Conflict* | | | | | | |

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji f pada sub struktur 1, diperoleh hasil fhitung sebesar 9.194 dengan signifikansi (*pvalue)* sebesar 0.000. Selanjutnya dibandingkan dengan nilai ftabel dan probabilitas 5%, dikarenakan hasil fhitung>ftabel (9.194>3.117) dan signifikansi (pvalue) 0.000<0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

**Koefisen Determinasi Sub Struktur 1**

**Tabel 2 Analisis Koefisien Determinasi Sub Struktur 1  
Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .446a | .199 | .177 | 5.98125 |
| a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , *Work-Family Conflict* | | | | |

Berdasarkan Tabel di atas, hasil koefisien determinasi pada sub strukur 1 ditunjukkan dengan nilai R *Square* diperoleh hasil sebesar 0.199 atau 19.9%, hal ini menunjukkan bahwa, sebesar 19.9% kontribusi pengaruh dari *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 80.1% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian ini. Sementara besaran koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian ini diperoleh dari hasil perhitungan √1 – 0.199 = 0.895.

**Pengujian Hipotesis secara Parsial Sub Struktur 1**

**Tabel 3 Uji t (Hipotesis Parsial) Sub Struktur 1 Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 66.452 | 5.247 |  | 12.665 | .000 |
| *Work-Family Conflict* | -.471 | .157 | -.317 | -3.010 | .004 |
| Stres Kerja | -.368 | .145 | -.268 | -2.540 | .013 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |

**Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh hasil thitung sebesar -3.010 (thitung-3.010>ttabel 1.992) dan signifikansi 0.004 (0.004<0.05), maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Groovy *Event Organize*r (PT Sahabat Pesta Indonesia).

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh hasil thitung sebesar -2.540 (thitung-2.540>ttabel 1.992) dan signifikansi 0.013 (0.013<0.05), maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

Dari hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil koefisien pada sub struktur 1, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4 Koefisien Jalur Struktur 1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pengaruh Antar Variabel** | **Koefisien Jaur (Beta)** | **Nilai Sig** | **KD**  **(Rsquare)** | **Koefisien Variabel Lain** |
| Koefisien Jalur Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja | -0.317 | 0.004 | 0.199 atau  19.9% | 0.895 |
| Koefisien Jalur Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja | -0.268 | 0.013 |

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat dijelaskan besarnya koefisien jalur dari masing – masing variabel bebas *Work-Family Conflict* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel intervening Kepuasan Kerja (Y), yaitu sebagai berikut :

**Y = ρYX1X1  + ρYX2X2 +** **Ꜫ1**

**Y = -0.317X1 + (-0.268)X2 + 0.895**

Dari hasil persamaan analisis jalur di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh sebesar -0.317 yang bernilai negatif, yang artinya jika *Work-Family* *Conflict* meningkatkan satu – satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan sebesar -0.317.
2. Koefisien jalur Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh sebesar -0.268 yang bernilai negatif, yang artinya jika Stres Kerja meningkatkan satu– satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan sebesar -0.268

**Pengujian Hipotesis secara Simultan Sub Struktur 2**.

**Tabel 5** **Uji f (Hipotesis Simultan) Sub Struktur 2   
Pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| **Model** | | **Sum of Squares** | **Df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| 1 | Regression | 1172.608 | 3 | 390.869 | 13.266 | .000b |
| Residual | 2150.941 | 73 | 29.465 |  |  |
| Total | 3323.549 | 76 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja , *Work-Family Conflict* | | | | | | |

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji f pada sub struktur 2, diperoleh hasil fhitung sebesar 13.266 dengan signifikansi (*pvalue*) sebesar 0.000. Selanjutnya dibandingkan dengan nilai ftabel dan probabilitas 5%, dikarenakan hasil fhitung>ftabel (13.266>2.725) dan signifikansi (*pvalue*) 0.000<0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

**Koefisen Determinasi Sub Struktur 2**

**Tabel 6 Analisis Koefisien Determinasi Sub Struktur 2   
Pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .594a | .353 | .326 | 5.42816 |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja , *Work-Family Conflict* | | | | |

Berdasarkan Tabel di atas, hasil koefisien determinasi pada sub strukur 2 ditunjukkan dengan nilai R *Square* diperoleh hasil sebesar 0.353 atau 35.5%, hal ini menunjukkan bahwa, sebesar 35.5% kontribusi pengaruh dari *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 64.7% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian ini. Sementara besaran koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian ini diperoleh dari hasil perhitungan √1 – 0.353 = 0.805.

**Pengujian Hipotesis secara Parsial Sub Struktur 2**

**Tabel 7 Uji t (Hipotesis Parsial) Sub Struktur 2   
Pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **T** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 18.204 | 8.475 |  | 2.148 | .035 |
| *Work-Family Conflict* | -.223 | .151 | -.150 | -1.484 | .142 |
| Stres Kerja | -.208 | .137 | -.151 | -1.522 | .132 |
| Kepuasan Kerja | .457 | .105 | .455 | 4.329 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diinterpretasikan hasil pengujian hipotesis pada sub struktur 2, yaitu sebagai berikut :

**Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil thitung sebesar -1.484 (thitung -1.484<ttabel 1.992) dan signifikansi 0.142 (0.142>0.05), maka H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work-Family Conflict* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil thitung sebesar -1.522 (thitung -1.522<ttabel 1.992) dan signifikansi 0.132 (0.132 >0.05), maka H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil thitung sebesar 4.329 (thitung 4.329>ttabel 1.992) dan signifikansi 0.000 (0.000 <0.05), maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

Dari hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil koefisien pada sub struktur 2, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 8** **Koefisien Jalur Sub Struktur 2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pengaruh Antar Variabel** | **Koefisien Jaur (Beta)** | **Nilai Sig** | **KD**  **(Rsquare)** | **Koefisien Variabel Lain** |
| Koefisien Jalur Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan | -0.150 | 0.142 | 0.353 atau  35.3% | 0.805 |
| Koefisien Jalur Stes Kerja terhadap Kinerja Karyawan | -0.151 | 0.132 |
| Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 0.455 | 0.000 |

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat dijelaskan besarnya koefisien jalur dari masing – masing variabel bebas *Work-Family Conflict* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z), yaitu sebagai berikut :

**Y = ρYX1.X1 + ρYX2.X2 + ρY. Ꜫ2**

**Y = -0.150X1 + (-0.151)X2 + 0.455Y + 0.805**

Dari hasil persamaan analisis jalur diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien jalur *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh sebesar -0.150 yang bernilai negatif, yang artinya jika *Work-Family Conflict* meningkatkan satu – satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0.150.
2. Koefisien jalur Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh sebesar -0.151yang bernilai negatif, yang artinya jika Stres Kerja meningkatkan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar -151.
3. Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh sebesar 0.455 yang bernilai positif, yang artinya jika Kepuasan Kerja meningkatkan satu – satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.455.

## PEMBAHASAN

***Work****-****Family Conflict* dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama (simultan) variabel *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

Banyaknya tuntutan tugas ditempat kerja, dan adanya tekanan atau kesibukan di tempat kerja dapat membuat karyawan cenderung berfikiran negatif terhadap pekerjaannya, sehingga dapat menurunkan produktivitas di kantor dan akan berakibat juga pada rendahnya kepuasan kerja. Akibatnya, terjadilah tekanan dari peran pekerjaan dan peran dalam keluarga yang saling bertolak belakang. *Work-family conflict* yang terjadi pada karyawan merupakan suatu konflik yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal baik itu ditempat kerja maupun di dalam keluarga. Hasil pekerjaan yang tidak optimal akan membuat karyawan menerima umpan balik yang buruk dari perusahaan, sehingga akan memicu munculnya stres kerja pada karyawan.

Karyawan yang mengalami *work-family conflict* dan stres kerja akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena semakin tinggi konflik dan stres yang dirasakan oleh seseorang maka kepuasan kerjanya akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh W., Nadiliani, dkk (2020) yang menyatakan bahwa *Work-family conflict* dan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

***Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

*Work-family conflict* dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Banyaknya tuntutan dari perusahaan, pekerjaan yang menyebabkan kesibukan, yang dapat mengakibatkan karyawan kekurangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga di rumah, yang akhirnya menimbulkan pikiran negatif dengan pekerjaannya, sehingga produktivitas di kantor akan rendah dan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja.

Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan rumah, baik yang terjadi karena urusan keluarga dibawa ke kantor ataupun urusan kantor dibawa pulang, maka kepuasan seseorang dalam bekerja akan turun. Hal ini terjadi karena semakin tinggi tingkat *work-family conflict*, orang akan semakin sulit untuk menikmati pekerjaannya, sehingga kepuasannya dalam bekerja akan turun. Oleh karena itu, semakin tinggi *work-family conflict*, maka kepuasan kerja akan berkurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (Salinas & Giantari, 2020). Ketika tuntutan kedua peran saling bertentangan akan akan menyebabkan pelaksanaan salah satu peran menjadi terhambat dan menimbulkan konflik (Lestari & Prahiawan, 2018). Dampak yang ditimbulkan ketika karyawan mengalami *work-family conflict* adalah dapat menurunkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, meningkatkan stres kerja dan meningkatkan keluhan tentang beban kerja dan niat untuk keluar (Astari & Sudibya, 2018). Pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja yang dilakukan A.G., Rahyuda, dkk (2016) dan I.W.J., Ariana, dkk (2016) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja dipertegas dalam penelitian Astari, Ni Made Metta., & Sudibya, I.G.A. (2018), Wulandari, Ida Ayu Diah., & Adnyani, I.G.A.D (2016) dan Ardita, Q.T., dkk (2018) bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatkan stres, menurunkan komitmen organisasi, meningkatkan absensi dan menurunkan motivasi karyawan. Dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan *turnover* yang meningkat.

**Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

Stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hal ini dikarenakan stres kerja mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja, karena stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A.G., Rahyuda, dkk (2016) berpendapat bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin rendah stres pada pekerjaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut I.W.J., Ariana, dkk (2016) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang semakin tinggi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astari, Ni Made Metta., & Sudibya, I.G.A. (2018) dan Ardita, Q.T., dkk (2018) yang juga membuktikan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

**Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan–kebutuhannya.

Kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019), Prasetyo, E.T., dan Puspa Marlina (2019) dan Dewi, C.N.C., dkk (2018) bahwa beberapa variabel yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan keseluruhan adalah kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, memperkuat pendapat Locke yang dikutip oleh Sopiah (2015:156) bahwa seorang karyawan akan merasa puas apabila kondisi yang aktual sesuai dengan yang diharapkan atau yang diinginkan..

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) berada pada kategori kurang, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa adanya *Work-Family Conflict* yang rendah dan Stres Kerja yang kurang tinggi pada karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).
2. Kondisi Kepuasan Kerja pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) berada pada kategori kurang, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa adanya Kepuasan Kerja yang kurang tinggi dari para karyawan yang bekerja di Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).
3. Kondisi Kinerja Karyawan pada Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia) berada pada kategori kurang, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa adanya kinerja karyawan yang kurang tinggi dari karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).
4. *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). Berdasarkan pengujian hipotesis secara bersama – sama (simultan), variabel *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia).
5. *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). Semakin tinggi *Work-Family Conflict,* maka Kepuasan Kerja akan berkurang.
6. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). Stres Kerja yang semakin tinggi akan menurunkan Kepuasan Kerja karyawan.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Groovy *Event Organizer* (PT Sahabat Pesta Indonesia). Kepuasan Kerja yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Agustina, R, & I Gde Adnyana Sudibya. (2018). *Pengaruh Work-Family Conflict, terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.3 (2018) : 775 – 808

Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.

Ardita, Qaedi Taris, Agusdin, Lalu M. Furkan. (2018). *Analisis Pengaruh Konflik-Pekerjaan* *Keluarga (Work-Family Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Pulau Lombok*. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram (JMM UNRAM) Volume 7 – Issue 3 – September 2018

Ariana, I J, I Gde Riana. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7, 2016: 4630-4659

Arifin, H.M. (2015). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. 8(1), 38 – 45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>

Asra, E.M. (2013). *Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Prestasi Kerja pada Perawat Wanita*. Jurnal Psikologi, 06(01), 73-81.

Astari & Sudibya. (2018). *Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja,* E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.7 (2018) : 1895 – 1926. ISSN : 2337 – 3067.

E. Lawler, Edward. (2015). *Global Trends in Human Resource Management: A Twenty-Year Analysis*, Standford Business Books, London.

Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempatbelas*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Kurniawati, N,I.; Riandhita Eri Werdani, Robertmi Jumpakita Pinem. (2018). *Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang.* Jurnal Administrasi Bisnis Volume 7, Nomor 2, September 2018, pp. 95-102 P-ISSN : 2252-3294 E-ISSN : 2548-4923

Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller. (2016). *Manajemen Pemasaran. Edisi 12 Jilid 1&2*. Jakarta : PT Indeks.

Lestari, D., & Prahiawan, W. (2018). *Pengaruh Work-Family Conflict, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 2 (2) : hh.165 – 183 (November 2018) ISSN (Online) 2599 – 0837.

<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>

Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.

Nadiliani,W, dkk. (2020). *Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT X Kota Bandung*. Prosiding Manajemen Vol. 6, No. 1 (Februari 2020) : 255-260 ISSN : 2460-6545

Prasetyo, E T, Puspa Marlina. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, (1), 2019, 21-30

Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Purnomo, Rochmat Ady. (2016). *Ekonomi Kreatif Pilar Pembangunan Indonesia*. Surakarta : Ziyad Visi Media.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour. Edisi 13 Jilid 1*. Jakarta : Salemba Empat.

Rosmaini, Hasrudy Tanjung. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio* : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen & Bisnis Vol. 2, No. 1, Maret 2019, 1-15

Salinas, I., & Giantari, I. (2020). *Pengaruh Work-Family Conflict dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada The Samaya*, E-Jurnal Manajemen, 9 (3), 841 -862. doi : 10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p02.

Setiyana. (2013). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sunan Rubber Palembang Industri Karet*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 1, No. 5, 248-400.

Shein, J., & Chen, C. P. (2011). *Work-Family Enrichment: A Research of Positive Transfer (p.2).* Sense Publishers. <https://www.springer.com/gp/book/9789460913822> diakses pada Tanggal 09 Februari 2022 pukul 01.00 WIB.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods*). Bandung : CV Alfabeta.

Wulandari, Desi. (2013). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di RSUD. Banyumas* : Universitas.

Wulandari, I A D, I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta*. E-Journal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6146-6173

Yani, N W M S A, I Gde Adnyana Sudibya, Agoes Ganesha Rahyuda. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita.* E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana 5.3 (2016) : 629-658