

**HUBUNGAN MANAJEMEN STRES DAN JOB SATISFACIYON
DENGAN WORK FAMILY CONFLICT PADA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN KELAPA SAWIT)**

HAIDAR HILMY, RAHMA HASTUTI

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

e-mail: Haidar.705210258@stu.untar.ac.id, Rahmahh@fpsi.untar.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara manajemen stres dan kepuasan kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) pada karyawan perusahaan kelapa sawit. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, melibatkan 213 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang mengukur manajemen stres, kepuasan kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga. Hasil analisis data menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara manajemen stres dengan *work-family conflict*, serta hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*. Manajemen stres yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi terbukti berkontribusi dalam mengurangi konflik pekerjaan-keluarga. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 80,7% menunjukkan bahwa kedua variabel independen berkontribusi signifikan terhadap variabel dependen, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan untuk meningkatkan manajemen stres dan kepuasan kerja guna menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga.

Kata kunci: manajemen stres, kepuasan kerja, *work-family conflict*, karyawan, perusahaan kelapa sawit.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between stress management and job satisfaction on work-family conflict in palm oil company employees. The research method uses a quantitative approach with a correlational design, involving 213 respondents selected through purposive sampling techniques. Data collection was carried out using a questionnaire that measures stress management, job satisfaction, and work-family conflict. The results of data analysis show a significant negative relationship between stress management and work-family conflict, as well as a significant negative relationship between job satisfaction and work-family conflict. Good stress management and high job satisfaction have been shown to contribute to reducing work-family conflict. The coefficient of determination (R^2) of 80.7% indicates that both independent variables contribute significantly to the dependent variable, while the rest is influenced by other factors. These findings provide practical implications for companies in designing policies to improve stress management and job satisfaction in order to create a balance between work and family life.

Keywords: stress management, job satisfaction, work-family conflict, employees, palm oil companies.

PENDAHULUAN

Dalam dunia psikologi organisasi, konflik pekerjaan-keluarga telah menjadi masalah utama yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Tekanan dari dua sisi, yaitu pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab keluarga dan pekerjaan yang menghambat tanggung jawab keluarga, adalah penyebab utama konflik ini. Selain menurunkan produktivitas, tekanan ini meningkatkan risiko stres kerja, kelelahan, dan bahkan ketidakpuasan kerja (Greenhaus & Parasuraman, 2000).



Beutell, 1985; Cotton, 1990). Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan fisiologis yang berlebihan, mengganggu keseimbangan emosional, dan mengurangi keinginan untuk bekerja, menurut Chaplin (2014) dan Selye (1976).

Selain itu, penelitian tentang lingkungan kerja di Indonesia menemukan bahwa konflik keluarga di tempat kerja secara signifikan memengaruhi tingkat burnout, terutama di industri dengan banyak tenaga kerja seperti perkebunan dan perusahaan besar lainnya.

Dalam hal ini, manajemen stres adalah solusi penting. Cotton (1990) mengusulkan bahwa pelatihan yang berbasis coping, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, dapat membantu orang mengatasi stres yang disebabkan oleh pekerjaan dan tekanan keluarga. Pelatihan seperti ini terbukti membantu karyawan menghadapi situasi sulit dan menyeimbangkan tuntutan kerja dan keluarga (Takalapeta & Benu, 2019).

Selain itu, tingkat kepuasan karyawan adalah komponen penting lainnya dalam menciptakan tempat kerja yang produktif dan sehat. Locke (1976) mengatakan bahwa kepuasan kerja berasal dari evaluasi positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan keseimbangan peran. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah meningkatkan risiko konflik pekerjaan-keluarga, sementara kepuasan kerja yang tinggi dapat memperbaiki hubungan kerja dan mengurangi stres (Frone et al., 2008; Nart & Batur, 2014).

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa beberapa penyebab perselisihan keluarga di tempat kerja adalah tekanan waktu, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya fleksibilitas. Faktor-faktor ini lebih menonjol di tempat kerja yang tidak memiliki dukungan sosial atau kebijakan kerja yang fleksibel. Sebagai contoh, penelitian di bidang pendidikan menemukan bahwa strategi coping yang tepat dapat membantu mengurangi konflik kerja-keluarga melalui pelatihan manajemen stres (Carlson & Kacmar, 2000).

Kebijakan fleksibilitas kerja adalah salah satu solusi yang banyak dibicarakan untuk mengurangi konflik kerja-keluarga. Perusahaan mulai menyadari pentingnya memberikan fleksibilitas waktu dan tempat bagi karyawan seiring dengan berkembangnya teknologi dan perubahan pola kerja global.

Kebijakan yang lebih fleksibel, seperti yang dinyatakan oleh Stoner dan Hartman (1990), dapat membantu mengurangi ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah atau memiliki jam kerja yang tidak ketat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hill et al. (2008), pekerja yang memiliki kemampuan untuk menyesuaikan waktu kerja mereka dengan kebutuhan keluarga mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkat stres yang lebih rendah. Kebijakan seperti ini dapat membantu karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan karena mereka merasa dihargai untuk menjalani kehidupan ganda sebagai anggota keluarga dan pekerja.

Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, selain fleksibilitas kebijakan, memainkan peran yang sangat penting dalam mengurangi konflik keluarga di tempat kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wayne et al. (2004), atasan dapat membantu karyawan mengatasi ketidaksepakatan yang muncul antara mereka dan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Ketika atasan mengakui dan memahami kesulitan yang dihadapi pekerja dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, mereka merasa dihargai dan cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dapat memberikan rasa aman dan penguatan emosional yang dibutuhkan pekerja saat mengalami tekanan dari kedua tanggung jawab tersebut.

Selain itu, telah terbukti bahwa kebijakan perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan kerja-keluarga meningkatkan produktivitas dan menurunkan stres karyawan. Copyright (c) 2024 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi



Menurut Greenhaus dan Allen (2011), perusahaan yang menawarkan kebijakan yang mengimbangi kehidupan kerja karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti keluarga, dan asuransi kesehatan, dapat membantu mengurangi stres yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Sebaliknya, perusahaan yang tidak menerapkan kebijakan ini berisiko mengalami tingkat pergantian karyawan yang tinggi, tingkat absensi yang meningkat, dan penurunan produktivitas. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, yang pada gilirannya dapat mengurangi konflik pekerjaan-keluarga.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu menyeimbangkan stres yang disebabkan oleh konflik antara keluarga dan tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki lebih banyak kontrol atas waktu mereka dan lebih mampu menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan keluarga mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi oleh pekerjaan mereka juga lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan keluarga mereka secara bersamaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung rentan terhadap stres berkepanjangan. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi salah satu cara yang efektif untuk mengurangi perbedaan pendapat antara mereka yang bekerja di rumah dan mereka yang bekerja di tempat kerja.

Salah satu cara untuk membantu karyawan mengatasi stres yang disebabkan oleh konflik pekerjaan-keluarga adalah dengan memberikan mereka pelatihan manajemen stres. Teknik untuk mengelola stres, seperti meditasi, relaksasi, dan pengaturan waktu yang lebih baik, dapat dimasukkan dalam kursus pelatihan. Menurut Talapeta dan Benu (2019), pelatihan manajemen stres di tempat kerja dapat membantu karyawan memahami dan menguasai cara mengatasi stres, yang pada gilirannya dapat mengurangi konflik di rumah dan meningkatkan kesehatan karyawan. Selain itu, program ini memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan pekerja karena perusahaan membuat pekerja merasa bahwa mereka bertanggung jawab atas kesehatan mental dan kesejahteraan mereka. Perusahaan yang memberikan pelatihan yang memadai dapat membuat lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

Keluarga membantu orang mengelola stres pekerjaan. Menurut Kelly *et al.* (2008), memberikan dukungan emosional kepada keluarga dapat membantu karyawan mengatasi stres yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan yang merasa didukung oleh pasangan atau anggota keluarga mereka lebih mudah menangani konflik dan menjaga keseimbangan di antara keduanya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya membuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga di tempat kerja, tetapi juga memberi tahu karyawan tentang bagaimana membantu keluarga mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Tingkat konflik kerja-keluarga yang dialami oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan kerjakuila. Menurut Allen *et al.* (2000), menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebijakan keseimbangan kehidupan kerja cenderung meningkatkan keterlibatan dan stres karyawan.

Teknologi juga membantu mengurangi pertengkarannya di tempat kerja, terutama dengan memberikan fleksibilitas kepada karyawan. Karyawan dapat memilih waktu kerja yang lebih fleksibel dan bekerja dari rumah berkat teknologi seperti perangkat komunikasi jarak jauh, aplikasi manajemen waktu, dan sistem kerja *online*. Teknologi dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan fleksibilitas kerja dan membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan keluarga dan pekerjaan mereka (Bailey dan Kurland, 2002). Teknologi memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efisien dan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk pergi ke kantor, memberi mereka lebih banyak waktu untuk menghabiskan dengan keluarga mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional untuk mengkaji hubungan antara manajemen stres dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) pada karyawan perusahaan kelapa sawit. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel secara sistematis dan objektif menggunakan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Desain penelitian korelasional membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu purposive sampling. Responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti karyawan perusahaan kelapa sawit yang telah bekerja minimal satu tahun, memiliki tanggung jawab terhadap keluarga, dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Pemilihan sampel ini dilakukan agar data yang diperoleh relevan dengan fokus penelitian. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi yang ada dan mempertimbangkan kebutuhan analisis statistik, sehingga data yang diperoleh memadai untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner terstruktur kepada responden. Kuesioner terdiri dari tiga bagian, yaitu skala manajemen stres, skala kepuasan kerja, dan skala konflik kerja-keluarga, yang disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Setiap item kuesioner diukur menggunakan skala Likert untuk mendapatkan data kuantitatif yang terstandarisasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan data inferensial, seperti analisis korelasi dan regresi, untuk menguji hubungan antara variabel. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh manajemen stres dan kepuasan kerja terhadap konflik kerja-keluarga, serta memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam melakukan analisis data utama, peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas dan linearitas untuk ketiga variabel yang meliputi manajemen stres, *job satisfaction* dan *work family conflict*. Hal ini dilakukan untuk menentukan teknik analisis korelasi yang tepat, apabila data yang terdistribusi normal akan diuji menggunakan *pearson correlation*, sedangkan data yang tidak terdistribusi normal akan diuji menggunakan *spearman correlation*.

1. Uji Asumsi

Uji normalitas data dilakukan menggunakan *one-sample kolmogorovsmirnov Z*. Setelah pengujian normalitas data dilakukan, didapatkan hasil normal pada ketiga variabel. Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *sig.* $> 0,05$, yakni $0,085 > 0,05$ ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal. Hasil uji normalitas ketiga variabel dapat dilihat jelas sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		213
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.56537303
Most Extreme Differences	Absolute	.057

Positive	.057
Negative	-.038
Test Statistic	.057
Asymp. Sig. (2-tailed)	.085 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen pada model regresi. Ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, serta besaran korelasi antar variabel independen.

2. Analisis Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam situasi di mana variabel bebas meningkat atau menurun. Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data.

Tabel 2. Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.957	.426		11.637	.000
Manajemen Stres	-.499	.039	-.667	-12.889	.000
<i>Job Satisfaction</i>	-.135	.026	-.268	-5.178	.000

a. Dependent Variable: *Work Family Conflict*

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon$$

$$= 4,957 - 0,499 X_1 - 0,135 X_2$$

- a) Konstanta (α) diketahui sebesar 4,957, hal ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Stres (X_1), dan *Job Satisfaction* (X_2) sebesar 0 maka *Work Family Conflict* (Y) sebesar 4,844.
- b) Besarnya koefisien β_1 adalah -0,499, hal ini menunjukkan bahwa dengan menurunnya Manajemen Stres (X_1) sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan *Work Family Conflict* (Y) sebesar 0,499.
- c) Besarnya koefisien β_2 adalah -0,135, hal ini menunjukkan bahwa dengan menurunnya *Job Satisfaction* (X_2) sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan *Work Family Conflict* (Y) sebesar 0,135.

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh Manajemen Stres (X_1), dan *Job Satisfaction* (X_2) secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap *Work Family Conflict* (Y). Dengan menggunakan SPSS, diperoleh *output* sebagai berikut:

**Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.805	1.46031

- a. Predictors: (Constant), *Job Satisfaction*, Manajemen Stres
b. Dependent Variable: *Work Family Conflict*

Berdasarkan tabel 3, diperoleh informasi bahwa nilai *R-square* sebesar 0,807 atau 80,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Stres (X_1), dan *Job Satisfaction* (X_2) secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel *Work Family Conflict* (Y) sebesar 80,7%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 80,7\% = 19,3\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau secara bersamaan (Ghozali, 2009:88). Tabel berikut menunjukkan hasil uji statistik F. Nilai probabilitas kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa Ha diterima dan menolak Ho, sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa Ho diterima dan menolak Ha.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1872.491	2	936.246	439.034	.000 ^b
Residual	447.828	210	2.133		
Total	2320.319	212			

- a. Dependent Variable: *Work Family Conflict*
b. Predictors: (Constant), *Job Satisfaction*, Manajemen Stres

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Stres (X_1), dan *Job Satisfaction* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *Work Family Conflict* (Y).

2) Hasil Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji Statistik T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	--------------------------------	---------------	------------------------------	---	------

		B	Beta			
1	(Constant)	4.957	.426		11.637	.000
	Manajemen Stres	-.499	.039	-.667	-12.889	.000
	<i>Job Satisfaction</i>	-.135	.026	-.268	-5.178	.000

a. Dependent Variable: *Work Family Conflict*

- 1) Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Manajemen Stres (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan T_{hitung} yakni $-12,889$, nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel Manajemen Stres (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak searah dengan *Work Family Conflict* (Y), sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yakni terdapat hubungan yang negative antara Manajemen Stres (X_1) terhadap *Work Family Conflict* (Y).
- 2) Variabel *Job Satisfaction* (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan T_{hitung} yakni -5178 , nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak searah dengan *Work Family Conflict* (Y), sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yakni terdapat hubungan yang negative antara *Job Satisfaction* (X_2) terhadap *Work Family Conflict* (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *work-family conflict*. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang lebih rendah. Dimensi-dimensi kepuasan kerja yang meliputi *intrinsic satisfaction* (kepuasan intrinsik), *extrinsic satisfaction* (kepuasan ekstrinsik), dan *general satisfaction* (kepuasan umum) semuanya menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dapat mengurangi tekanan yang berujung pada konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985; Locke, 1976; Frone et al., 2008)

Koefisien determinasi (R-square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,807, yang berarti bahwa manajemen stres dan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 80,7% terhadap *work-family conflict*. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini sangat berpengaruh dalam mengurangi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga. Namun, masih ada faktor lain yang mempengaruhi *work-family conflict* yang tidak dijangkau oleh penelitian ini, yang berjumlah 19,3%. Pengujian menggunakan uji F dan uji t menunjukkan bahwa manajemen stres dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*. Secara spesifik, manajemen stres dan kepuasan kerja berkontribusi negatif terhadap peningkatan konflik pekerjaan-keluarga, yang berarti bahwa peningkatan manajemen stres yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi konflik tersebut (Lazarus & Folkman, 1984; Wayne et al., 2004).

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa manajemen stres berperan penting dalam mengurangi konflik pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Dimensi *perceived helplessness* menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak mampu mengatasi stres mereka akan cenderung mengalami lebih banyak konflik pekerjaan-keluarga. Sebaliknya, dimensi *perceived self-efficacy* menunjukkan bahwa karyawan



yang merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi stres akan dapat memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan atau fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam mengelola stres secara efektif (Lazarus & Folkman, 1984)

Penelitian ini juga menegaskan pentingnya kepuasan kerja dalam mengurangi konflik pekerjaan-keluarga. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari sisi intrinsik (kepuasan terhadap tugas pekerjaan) maupun ekstrinsik (kepuasan terhadap gaji dan fasilitas lainnya), cenderung dapat mengelola waktu dan energi mereka dengan lebih baik, sehingga mengurangi ketegangan yang muncul antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dimensi *general satisfaction* yang mencakup kepuasan keseluruhan terhadap pekerjaan berhubungan erat dengan penurunan konflik pekerjaan-keluarga. Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Locke, 1976)

Nilai R-square sebesar 0,807 menunjukkan bahwa manajemen stres dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap *work-family conflict*. Namun, hasil ini juga menunjukkan bahwa ada 19,3% pengaruh dari faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial di tempat kerja, kebijakan fleksibilitas waktu, atau kondisi personal lainnya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi *work-family conflict* di masa depan (Frone, Russell, & Cooper, 2008)

Hasil pengujian F dan t memperkuat kesimpulan bahwa kedua variabel independen, yaitu manajemen stres dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*. Pengujian ini menunjukkan bahwa baik manajemen stres yang efektif maupun kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak yang kuat dalam mengurangi ketegangan yang muncul antara pekerjaan dan keluarga. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan faktor-faktor psikologis dan emosional di tempat kerja untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan (Wayne et al., 2004)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh manajemen stres, kepuasan kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan perusahaan kelapa sawit, dapat disimpulkan penelitian ini menemukan bahwa manajemen stres memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *work-family conflict*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karyawan dapat mengelola stres yang dihadapi, maka semakin rendah pula tingkat konflik yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dimensi *perceived helplessness* (rasa ketidakberdayaan) dan *perceived self-efficacy* (keyakinan diri) memiliki hubungan yang signifikan dengan penurunan konflik pekerjaan-keluarga. Karyawan yang merasa lebih berdaya dalam menghadapi stres, akan lebih mampu mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres pada kehidupan keluarga mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Chaplin, J. P. (2014). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.



- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Cotton, D. H. G. (1990). *Stress Management: An Integrated Approach to Therapy*. New York: Brunner/Mazel, Inc.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Geurts, S. A. E. (2009). Reciprocal relations between job resources and work-home interference: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 20-28.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (2008). *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*. Academic Press.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). The work-family interface: Balancing occupational and familial demands.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150-170.
- Greenberg, J. S. (2017). *Comprehensive Stress Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2008). *Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance*. *Family Relations*, 57(3), 285-295.
- Kamarck, T. W., & Cohen, S. (2004). Perceived stress scale. In *Handbook of stress science: Biology, psychology, and health* (pp. 167-180). Springer Publishing Company.
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2008). *Changing Work and Work-Family Conflict: Predicting the Persistence of Gender Inequality in the American Workplace*. The Annual Review of Sociology, 34, 431-452.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 1297-1350). Chicago: Rand McNally.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Tucker, P., & Rutherford, A. (2005). Work-family conflict and job stress: A review of the literature and directions for future research. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(4), 734-753.
- McMillan, L. H., & Hwang, W. (2012). Work-family conflict, job satisfaction, and quality of life in Chinese employees: The role of coping strategies. *International Journal of Stress Management*, 19(1), 56-79.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. McGraw-Hill, New York.
- Stoner, C., & Hartman, R. (1990). *Work Family Conflict: Causes, Consequences, and Solutions*. *Business Horizons*, 33, 7-14.
- Takalapeta, T., & Benu, J. M. Y. (2019). *Pelatihan Manajemen Stres untuk Mengatasi Work-Family Conflict pada Guru*. *Journal of Health and Behavioral Science*, 1(1), 34-46.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). *Considering the Role of Personality in the Work-Family Conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 385-413.