

**PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI *WORK FAMILY-CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU WANITA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) MAGELANG SAAT PJJ (PEMBELAJARAN JARAK JAUH) BERLANGSUNG DI MASA PANDEMI COVID-19**

**Nenden Nur Annisa<sup>1</sup>, Fitria Amallia<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo  
Email: nendennurannisa12@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo  
Email: fitria.amallia@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the role of job satisfaction in mediating work-family conflict and work stress on the performance of female vocational high school (SMK) Magelang female teachers when Distance Learning (PJJ) took place during the Covid-19 pandemic. This study used a survey research method. The technique used in data collection in this study is to use the purposive sampling method with a questionnaire or questionnaire which contains four variables, namely work-family conflict (X1), job stress (X2), teacher performance (Y), and job satisfaction (Z). The tests used were instrument test, multiple linear regression analysis test, determinant coefficient R2, significant test, mediation/ intervening test using SPSS 22. The results showed that work-family conflict and work stress have an effect on teacher performance and this influence is mediated by job satisfaction.*

*Keywords: work-family conflict, work stres, job satisfaction, performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja memediasi *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja guru wanita sekolah menengah kejuruan (SMK) Magelang saat PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh) berlangsung di masa pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode *Purposive Sampling* dengan alat bantu angket atau kuesioner yang berisi empat variabel yaitu *work-family conflict* (X1), stres kerja (X2), kinerja guru (Y), dan kepuasan kerja (Z). Uji yang digunakan adalah uji instrumen, uji analisis regresi linear berganda, koefisien determinan R2, uji signifikan, uji mediasi/intervening dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan pengaruh tersebut dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci: *work-family conflict*, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja

## 1. Pendahuluan

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka meningkatkan mutu pendidikan sangat diperlukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya pendidikan telah menjadi kebutuhan bagi manusia (Herwanto, 2016). Peran guru sangat penting dalam membimbing dan memberikan materi kepada peserta didik sehingga dapat

menghasilkan output yang berkualitas. Tuntutan seorang guru wanita yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga sangat berat, jika berkelanjutan dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru.

Menurut Pasal 3 UU Nomor. 20 Tahun 2003 Pendidikan Menengah Kejuruan memiliki tujuan umum dan tujuan khusus. Berdasarkan uraian undang-undang tersebut maka Sekolah dalam hal ini adalah Sekolah

Menengah Kejuruan (SMK) merupakan bagian dari sistem pendidikan Nasional, dimana memiliki peran penting dalam mempersiapkan serta mengembangkan SDM. Kinerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi karena terciptanya citra organisasi dilihat dari terkontrolnya kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Edison, (2016) dalam Rafidah (2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan bagian dari proses yang dilakukan karyawan sehingga menghasilkan sesuatu yang diukur secara berkala berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah disetujui oleh kedua belah pihak. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Menurut Greenhaus & Buetell (1985) dalam Schreuder & Coetzee (2006: 238) *work-family conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran ganda dimana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Menurut Frone, et. al (1992: 66-69) mengatakan bahwa *work-family conflict* terdiri dari dua bentuk, yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW).

Kinerja seorang pekerja dapat menurun jika pekerja tersebut mengalami stres. Menurut Robbins dan Judge (2017: 429) stres adalah suatu kondisi dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan atau sumber daya terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu dan hasil menjadi tidak pasti dan penting. Dengan begitu, pekerja harus mampu mengendalikan tingkat stres pada dirinya supaya tidak menurunkan hasil kinerja serta kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja berdampak memberikan perubahan dalam kinerja seorang pekerja.

Pada masa pandemi sektor pendidikan membutuhkan perhatian khusus, sehingga pemerintah memberikan beberapa perubahan terhadap kebijakan-kebijakan dalam sektor pendidikan. Perubahan yang signifikan dapat dilihat dari metode pembelajaran, materi pembelajaran, bahkan tempat pembelajaran. Hal demikian juga dialami oleh pekerja guru

di SMK Magelang. Sehingga untuk metode dan proses pembelajaran dilakukan dengan sistem Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dengan memanfaatkan peran teknologi informasi. Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) bertujuan untuk memenuhi standard pendidikan pada peserta didik.

Sebagai seorang yang berprofesi sebagai guru harus mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan waktu untuk keluarga sehingga tidak menimbulkan stres atau konflik yang mempengaruhi pekerjaan dan keluarganya. Sehingga mampu mempertahankan kinerja kedua peran tersebut dengan baik serta mendapatkan kepuasan kerja yang optimal. Namun jika seorang guru tidak dapat mengatur waktunya, maka cenderung akan menciptakan konflik dan menyebabkan stres.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan hipotesis

### *Work Family-Conflict*

Menurut Srimulyani (2014) *work-family conflict* termasuk dalam bentuk konflik *inter role* yang artinya terdapat tekanan dalam peran pada pekerjaan yang saling bertentangan dengan keluarga. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Herwanto (2016) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik yang terjadi antara dua peran dimana tekanan peran dalam pekerjaan dan tekanan peran dalam keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lain.

### Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) dalam Diputra (2019) stres merupakan kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada tuntutan, peluang, dan sumber daya yang terkait dengan apa yang diharuskan individu dengan hasil yang dilihat tidak pasti dan penting. Stres kerja menurut Handoko (2011) dalam Diputra (2019) merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir seseorang dan kondisi seseorang.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Wirawan (2014) kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang berupa perasaan dan sikap yang positif maupun negatif yang dirasakan yang berasal dari berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum pada seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003) dalam Srimulyani (2014).

### **Kinerja**

Kinerja merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan dalam organisasi karena kinerja yang terkontrol dalam suatu organisasi dapat mencerminkan citra pada organisasi tersebut (Rafidah, 2019). Menurut Wirawan (2009: 9), kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (competency atau ability). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perlakuan dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

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

Menurut Srimulyani (2014) ketika seseorang mengalami konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), maka pemenuhan salah satu peran antara pekerjaan atau keluarga akan terganggu sehingga akan berdampak terhadap kepuasan kerja. *Work-family conflict* dapat menyebabkan menurunkan kepuasan kerja para guru, sementara menurunnya kepuasan kerja akan memberikan dampak terhadap meningkatnya keinginan untuk keluar (*turnover intention*), meningkatnya absensi, serta dapat menurunkan komitmen organisasional.

*Work-family conflict* merupakan sebuah konflik yang terjadi antara peran dalam perusahaan tempat bekerja yang dapat menimbulkan masalah ditempat kerja sehingga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Rafidah, 2019). Hal ini dikuatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rafidah, dkk (2019) dan Herwanto, dkk (2016)

### **Hipotesis 1. *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.**

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian Adawiyah (2015) dalam Diputra (2019) mengatakan bahwa meskipun pekerja merasakan adanya stres kerja tetapi jika dapat ditunjang dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Namun jika kepuasan yang dirasakan oleh pekerja kurang dapat menyebabkan kinerja turun. Oleh karena itu stres karyawan harus sedini mungkin diatasi oleh seorang pimpinan supaya tidak terjadi hal-hal yang merugikan bagi perusahaan. Hal ini dikuatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Diputra, dkk (2019).

### **Hipotesis 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

### **Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Kinerja Guru**

Peran ganda antara pekerjaan di tempat kerja dan peran didalam keluarga sebagai ibu rumah tangga yang mengalami tuntutan kinerja yang terlalu tinggi di rumah membuat sulit berkonsentrasi dengan baik dalam menjalankan tugasnya di kantor sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja (Rafidah, 2019). Hal ini dikuatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rafidah, dkk (2019)

### **Hipotesis 3. *Work-family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja**

### **Pengaruh Stres terhadap Kinerja Guru**

Menurut Handoko (2011) dalam Diputra (2019) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Seseorang yang mengalami stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan di tempat kerjanya. Sehingga dalam diri karyawan dapat berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja

mereka di tempat kerja. Stres dalam jangka panjang yang dialami oleh karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja dapat menyebabkan karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Hal ini dikuatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Diputra, dkk (2019).

**Hipotesis 4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

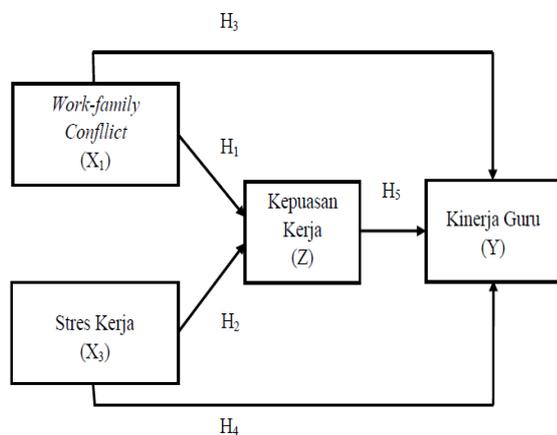
**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Menurut Rafidah (2019) kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena jika seorang individu merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, maka akan membuat seseorang termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, sebagian karyawan yang kinerjanya meningkat disebabkan karena tingginya kepuasan kerja dalam diri seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan (Diputra, 2019). Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Rafidah, dkk (2019) dan Diputra, dkk (2019).

**Hipotesis 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**

**3. Model Penelitian**

Model penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1 Model Penelitian**

**4. Metode Penelitian**

Penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian survei. Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi dari beberapa Sekolah Menengah Kejuruan yang ada di Magelang baik itu Kota maupun Kabupaten Magelang. Sampel penelitian yang diambil sejumlah 50 orang. Cara menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan alat bantu angket atau kuesioner yang berisi empat variabel yaitu *work-family conflict* (X1), stres kerja (X2), kinerja guru (Y), dan kepuasan kerja (Z). Pengukuran instrumen dilakukan menggunakan skala *likert* yaitu skor pengukuran tertinggi 5 (SS) dan skor terendah 1 (STS).

Kinerja guru diukur dengan 5 item pengukuran yang dikembangkan oleh Mathis & Jackson (2010). Menurut Mathis dan Jackson (2010), terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja yaitu : a) Kualitas keluaran b) Kuantitas keluaran c) Waktu keluaran d) Kehadiran e) Sifat kooperati.

*Work-family conflict* diukur dengan 3 item pengukuran yang dikembangkan oleh Greenhaus & Buetell (1985). Menurut Greenhaus (1999) dalam Herwanto (2016) menyebutkan ada tiga indikator *work family conflict*, yaitu: a) *Time-based conflict* b) *Strain-based conflict* c) *Behavior-based conflict*.

Stres kerja diukur menggunakan 6 item pengukuran yang dikembangkan oleh Leung (2011). Menurut Leung (2011) indikator stress kerja adalah: a) Beban kerja yang terlalu berat b) Tingkat kesulitan kerja yang tinggi c) Tanggungjawab yang besar d) Tingkat kompleksitas e) Jumlah target yang tidak sesuai waktu f) Fisiologis.

Metode penelitian meliputi waktu, lokasi, teknik pengumpulan data, teknik sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data. Sub bagian dapat diberikan penomoran bertingkat bila perlukan.

5. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1

Tabel 1. Hasil Analisis Data Persamaan 1

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	47,193	2,052			22,995	0,000
<i>Work-Family Conflict</i>	0,076	0,055	-0,201		-1,370	0,177
Stres Kerja	-0,304	0,104	-0,429		-1,926	0,005
Adjusted R <sup>2</sup>	0,295		F <sub>hitung</sub>		11,250	0,000

Sumber: data yang diolah 2021

Berdasarkan hasil Tabel 1. diperoleh persamaan regresi pertama sebagai berikut:

**Kepuasan kerja: 47,193+0,076 Work Family Conflict-0,304 Stres Kerja+e.**

Hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai sebesar 0,295 (29,5%), artinya kontribusi variabel work family conflict dan stres kerja sebagai variabel independen dapat menjelaskan variasi perubahan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen sebesar 29,5%.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1. menunjukkan hasil uji sebesar 0,05 < 3,20 dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 ≤ 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bawa uji ketepatan model pada variabel *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Magelang.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan, maka

b. Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2

Tabel 2. Hasil Analisis Data Persamaan 2

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	33,502	6,045			5,542	,000
<i>Work-family conflict</i>	-0,102	0,047	-,324		-2,162	,036
Stress	0,112	0,095	,188		1,174	,246
Kepuasan	0,398	0,123	,473		3,239	,002
Adjusted R <sup>2</sup>	,292					

Sumber: data yang diolah 2021

diketahui bahwa *work family conflict* adalah sebesar -1,370, nilai yang diketahui bahwa (-1,370 < 2,012) dengan nilai probabilitas signifikan 0,177 > 0,05, maka untuk variabel work family conflict, hipotesis nihil (H<sub>0</sub>) diterima, artinya bahwa work family conflict tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Magelang. b) Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan, maka diketahui bahwa stres kerja adalah sebesar -2,926, nilai yang diketahui bahwa (-2,926 > 2,012) dengan nilai probabilitas signifikan 0,005 < 0,05, maka untuk variabel stres kerja, hipotesis nihil (H<sub>0</sub>) ditolak, artinya bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Magelang.

Berdasarkan hasil Tabel 2. di atas diperoleh persamaan regresi kedua sebagai berikut: **Kinerja: 33,502 – 0,102 work family conflict + 0,112 Stres Kerja + 0,398 Kepuasan Kerja + e.**

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,335 (33,5%), artinya kontribusi variabel *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan sebagai variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja Guru SMK Magelang sebagai variabel dependen sebesar 33,5%, sedangkan sisanya 66,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil uji secara simultan sebesar  $7,728 > 2,81$  dengan probabilitas signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan uji ketepatan model dengan variabel *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Magelang.

a). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan, maka diketahui bahwa *work family conflict* adalah sebesar -2,162, nilai yang diketahui bahwa  $t_{tabel} > t_{hitung}$  sebesar  $(-2,162 > 2,013)$  dengan probabilitas signifikan sebesar  $0,036 < 0,05$  maka untuk variabel *work family conflict*, hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak, artinya bahwa *work family conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK Magelang. b) Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan, maka

diketahui bahwa stres kerja adalah sebesar 1,174, nilai yang diketahui bahwa  $t_{tabel} > t_{hitung}$  sebesar  $(1,174 < 2,013)$  dengan probabilitas signifikan sebesar  $0,246 > 0,05$  maka untuk variabel stres kerja, hipotesis nihil ( $H_0$ ) diterima, artinya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Magelang. c) Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan, maka diketahui bahwa kepuasan kerja adalah sebesar 3,239, nilai yang diketahui bahwa  $t_{tabel} > t_{hitung}$  sebesar  $(-3,239 > 2,013)$  dengan probabilitas signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka untuk variabel kepuasan kerja, hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK Magelang.

**c. Uji Intervening**

Dalam penelitian ini tujuan yang di ingin dibuktikan yaitu hubungan antara variabel *work family conflict* dan stres kerja dengan kinerja karyawan terdapat mediasi melalui variabel kepuasan kerja, maka dari itu perlu adanya pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Langkah yang dilakuakn adalah menghitung koefisien jalur dengan dua persamaan regresi, yaitu: a) Kepuasan kerja:  $\alpha + b_1 work family conflict + b_2 stres kerja + e$ . b) Kinerja:  $\alpha + b_1 work family conflict + b_2 stres kerja + b_3 kepuasan kerja + e$ . Hasil perhitungan analisis regresi persamaan 1, yaitu:

**Tabel 3. Hasil Analisis Data Persamaan 1 dan 2**

Persamaan	Variabel	Koefisien	Kode Nilai Path
Persamaan 1	<i>Work family conflict</i>	0,076	p1
	Stres Kerja	-0,304	p2
	<i>Work family conflict</i>	-0,102	P3
Persamaan 2	Stres Kerja	0,112	P4
	Kepuasan Kerja	0,398	P5

Sumber: data yang diolah 2021

$$e1 = \sqrt{1-0,324} = \sqrt{0,676} = 0,822$$

$$e2 = \sqrt{1-0,335} = \sqrt{0,665} = 0,815$$

Nilai koefisien regresi dan nilai korelasi pada arah hubungan antara variabel yang

No	Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1	<i>Work family conflict</i> → Kepuasan kerja	0,076		
2	Stres kerja → Kepuasan Kerja	-0,304	-	
3	Kepuasan kerja → Kinerja	0,397	-	
4	<i>Work family conflict</i> → Kinerja	-0,102	-	
5	Stress kerja → kinerja	0,112		
6	Work family conflict, Strea Kerja → Kepuasan kerja → Kinerja	0,076 x (-0,304) x 0,397 = -0,00917	-0,102 + 0,112 = 0,0092	-0,0008

Sumber: data yang diolah 2021

Selanjutnya dengan uji *sobel test* untuk mengetahui mediasi dari hubungan antar *work family conflict*, stres kerja dengan kinerja melalui kepuasan.

$$\frac{ab}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2}} = \frac{-0,076 - 0,304 \times 0,398}{\sqrt{(0,055^2 \times 0,104^2) + 0,123^2}} = \frac{-0,196992}{\sqrt{(0,003025 \times 0,010816) + 0,015129}} = \frac{-0,196992}{\sqrt{0,015162}} = -12,9925$$

Berdasarkan perhitungan di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung} -12,9925$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 2,013. Hasil uji di atas memberikan kesimpulan bahwa koefisien kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi. Berdasarkan beberapa pengujian analisis data dapat disimpulkan bahwa pengujian dapat terbukti dan ditolak.

dapat menunjukkan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan *total effect* yang ditampilkan pada Tabel 9. sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Kesimpulan Regresi Jalur Total**

**Pengaruh *Work-family conflict* terhadap kepuasan kerja**

*Work-family conflict* dapat menyebabkan menurunkan kepuasan kerja para guru, sementara menurunnya kepuasan kerja akan memberikan dampak terhadap meningkatnya keinginan untuk keluar (*turnover intention*), meningkatnya absensi, serta dapat menurunnya komitmen organisasional. *Work-family conflict* merupakan sebuah konflik yang terjadi antara peran dalam perusahaan tempat bekerja yang dapat menimbulkkan masalah ditempat kerja sehingga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Rafidah, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak berpengaruh terhadap kepuasan Guru Wanita SMK Magelang. Sehingga *Work-family Conflict* dianggap tidak menghalangi atau membebani kepuasan para Guru saat mengamban tugas kantor maupun tugas rumah.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Diputra (2019) mengatakan bahwa meskipun pekerja merasakan adanya stres kerja tetapi jika dapat ditunjang dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Namun jika kepuasan yang dirasakan oleh pekerja kurang dapat menyebabkan kinerja turun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana artinya jika para Guru Wanita memiliki stress yang akan berdampak menurunkan tingkat kepuasan kerja sehingga kinerja akan ikut menurun. Oleh karena itu stress guru harus sedini mungkin diatasi oleh seorang pimpinan supaya tidak terjadi hal-hal yang merugikan bagi organisasi.

### **Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Kinerja Guru**

*Work-family conflict* terjadi ketika terdapat kebijakan dan tuntutan yang menyebabkan ketidakpuasan seseorang pada pekerjaannya bahkan dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasional. Konflik yang terjadi pada seseorang biasanya terjadi karena keinginan seseorang untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keinginan tersebut dipengaruhi oleh tuntutan keluarga ataupun sebaliknya yaitu tuntutan peran dari keluarga dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan (Frone dan Copper, 1992) dalam Srimulyani (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja Guru Wanita SMK Magelang, dimana artinya konflik peran ganda Guru Wanita SMK Magelang memiliki kesulitan dalam menggabungkan pekerjaan dan peran keluarga yang dapat memunculkan konflik berbasis waktu sehingga kinerja akan menurun oleh sebab itu pimpinan dapat memberikan pembinaan atau dukungan untuk para Guru dapat memetakan perannya sehingga peran mereka berdampak positif pada kinerjanya.

### **Pengaruh Stres terhadap Kinerja Guru**

Stres merupakan kondisi yang menjadi komponen yang berbeda termasuk tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas.

Pekerja harus mampu mengendalikan tingkat stres pada dirinya supaya tidak menurunkan hasil kinerja serta kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru Wanita SMK Magelang, sehingga mereka tidak mengalami stress dalam kinerjanya selama PJJ berlangsung.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Menurut Wirawan (2014) kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang berupa perasaan dan sikap yang positif maupun negatif yang dirasakan yang berasal dari berbagai aspek dari pekerjaannya. Jika seseorang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut merasa puas dengan apa yang telah ia kerjakan. Sedangkan jika seseorang merasa dan bersikap negatif pada pekerjaannya, maka ia cenderung tidak puas akan hasil kinerja yang telah dikerjakan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Wanita SMK Magelang, dimana artinya Guru Wanita SMK Magelang merasa puas akan tantangan dalam pekerjaannya, gaji yang diperoleh dari pekerjaannya, kondisi kerja di tempat kerja, kecocokan kepribadian pada pekerjaannya dan serta rekan kerja di tempat kerja

### **Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru dimediasi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji mediasi diketahui bahwa kepuasan menjadi variabel mediasi yang ditolak artinya kepuasan terbukti atau dapat dibuktikan. Kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja menjadikan pekerja lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Rafidah, 2019). Sedangkan jika pekerjaan yang dilakukan tidak jelas maka dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerja.

Oleh sebab itu, kinerja pada pekerja wanita pemeran ganda harus diperhatikan karena berkemungkinan dapat berpengaruh kepada perannya sebagai seorang pekerja pada organisasi dan perannya sebagai ibu rumah tangga dalam berumah tangga (Rafidah, 2019).

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Guru wanita SMK Magelang memiliki work family conflict, stress kerja yang dapat diturunkan atau dapat diminimalkan dengan kepuasan mereka saat melakukan tugasnya sehingga kinerja tetap berjalan dengan baik.

Namun pihak organisasi tetap harus memperhatikan tingkat kepuasan guru guna selalu menjaga kinerja yang lebih baik dan menekan work family conflict serta stress kerja.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Work-family conflict tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru wanita SMK di Magelang; (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru wanita SMK di Magelang; (3) Work-family Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Guru wanita SMK di Magelang; (4) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru wanita SMK di Magelang; (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru wanita SMK di Magelang. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam penelitian selanjutnya serta diharapkan memunculkan gagasan penelitian baru yang dapat memberikan suatu pembuktian yang lebih lengkap, jelas, dan berlaku secara luas.

## DAFTAR PUSTAKA

Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Diputra, Ade Agus Diama Purwa dan Ida, Bagus Ketut Surya. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 7986-8015*.

Frone, M. R. 2000. Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology, Vol, 85, No. 6, 888–895*.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

\_\_\_\_\_. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Herwanto dan Dewi, Rustina. 2016. Work-Family Conflict Dan Kinerja Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, Vol. 5. No. 1*.

Kebijakan kemdikbud Panduan Pembelajaran Jarak Jauh di Masa Pandemi Covid-19. <https://www.kemdikbud.go.id>.

Kristin, Juwita. 2012. “Analisis Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Malang)”. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis EKSIS. Vol. 7 No. 3, Ha. 180-190*

Kyriacou, chris. 2001. Teacher Stress : Direction For Future Research. *Educational Review, Vol. 53. No. 1, 27-35*

Leung, Mei-Yung., Yee, S.I.C. and Chen, D. 2011. “Structural Linier Relationships

- Between Job Stress, Burnout, Physiological Stress, and Performance of Construction Project Managers”. *Journal Engineering, Construction and architectural Management*. Vol. 18 No. 3. Pp. 312 – 32.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, Robert L. John. H. Jackson. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Perwita, Viviana Mayasaridan Dyah. 2017. Analisa Pengaruh *Work-Family Conflict, Self Efficacy*, Dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Papers*, 1709-1717.
- Rafidah, Nuri Amalia., Achmad, Yanu Alif Fianto., & Candraningrat. 2019. Pengaruh Work Family Conflict dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, Vol. 1 No. 2. Hal 1-13.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timoty, A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schreuder, AMG., & Coetzee, M. 2006. *Careers an Organizational Perpective*. Juta Academic: South Africa
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Srimulyani, Veronika Agustini dan Ardhika, Vicki Prasetya. 2014. Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan *Work-family Conflict* Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11 (3).
- Undang-undang Republik Indonesia Nomer 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan.
- Undang-undang Republik Indonesia nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2006. Citra Umbara: Bandung
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo.