

HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PEREMPUAN YANG SUDAH MENIKAH DI PT BANK X KOTA SEMARANG

Inez Nabila Yustisia¹, Anggun Resdasari Prastetyo¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50725

Email: ineznabilayustisia02@gmail.com

ABSTRAK

Work-family conflict merupakan konflik yang terjadi karena persepsi individu akan dinamika dari dua peran yang dijalani bersamaan yaitu sebagai pegawai dan peran keluarga, salah satunya sebagai ibu. Sedangkan kepuasan kerja adalah rasa, persepsi, dan tindakan positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris terkait hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada pegawai perempuan yang sudah menikah di PT Bank X Kota Semarang. Karakteristik sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Bank X di Kota Semarang, masa kerja lebih atau sama dengan enam bulan, sudah menikah, dan memiliki anak. Pengambilan data dilakukan pada 86 subjek dengan teknik *sampling* yaitu *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *work-family conflict* (17 aitem, $\alpha = 0.909$) yang disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985), yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Sedangkan, skala kepuasan kerja (28 aitem, $\alpha = 0.972$) disusun berdasarkan lima aspek menurut Robbins dan Judge (2017), yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, promosi jabatan, supervisi, dan rekan kerja. Hasil analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho* menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja ($r_s = - 0.499$; $p < .001$). Dengan demikian, dapat disimpulkan semakin rendah tingkat *work-family conflict* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: *work-family conflict*, kepuasan kerja, pegawai wanita, sektor perbankan.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND JOB
SATISFACTION AMONG MARRIED FEMALE EMPLOYEES
AT PT BANK X IN SEMARANG**

Inez Nabila Yustisia¹, Anggun Resdasari Prastetyo¹

*¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50725*

Email: ineznabilayustisia02@gmail.com

ABSTRACT

Work-family conflict refers to a conflict that arises due to individuals' perceptions of the dynamics between dual roles performed simultaneously, namely as employees and as members of a family, particularly as mothers. Job satisfaction, on the other hand, refers to the positive feelings, perceptions, and behaviors that employees have toward their work. This study aims to obtain empirical evidence regarding the relationship between work-family conflict and job satisfaction among married female employees at PT Bank X in Semarang. The sample characteristics in this study include employees of Bank X in Semarang with a minimum tenure of six months, who are married and have children. Data were collected from 86 participants using a convenience sampling technique. The instruments used in this study were a work-family conflict scale (17 items, $\alpha = 0.909$) developed based on three dimensions proposed by Greenhaus and Beutell (1985), namely time-based conflict, strain-based conflict, and behavior-based conflict, and a job satisfaction scale (28 items, $\alpha = 0.972$) developed based on five dimensions proposed by Robbins and Judge (2017), namely the work itself, pay, promotion, supervision, and coworkers. The results of the data analysis using Spearman's Rho correlation test indicate a significant negative relationship between work-family conflict and job satisfaction ($r_s = -0.499$; $p < .001$). This finding suggests that the lower the level of work-family conflict experienced by employees, the higher their level of job satisfaction.

Keywords: *work-family conflict, job satisfaction, female employees, banking sector*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan kemajuan era globalisasi, sektor pertumbuhan pasar kini lebih kompleks dibandingkan sebelumnya (Kholishudin, 2023). Dampak kondisi tersebut yaitu setiap perusahaan saling berkompetisi dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia maupun produk yang dihasilkan. Bank merupakan salah satu sektor yang berlomba-lomba untuk berkembang dan menyesuaikan dengan kondisi atau perubahan yang terjadi pada era ini.

Winasis dan Riyanto (2020) mendapati bahwa kompetisi yang terjadi di industri perbankan Indonesia terjadi dengan pesat dan juga radikal agar perusahaan tidak mengalami kemunduran di era perkembangan. Tidak hanya itu, kompetisi ini juga membuat perusahaan perbankan terus menerus menciptakan produk dan juga layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar agar dapat menarik nasabah baru atau mengikat nasabah lama. Diperlukan kemampuan perusahaan untuk mengatur inovasi maupun rencana untuk masa depan supaya unggul dalam persaingan ini (Vaddhano, 2022). Beberapa instansi di Indonesia telah melakukan restrukturisasi guna memperkuat dan menyatukan visi misi yang lebih ideal. Bank X adalah bentuk nyata dari restrukturisasi instansi, khususnya perbankan. Menurut Utami (2015) Bank X merupakan salah satu Bank BUMN yang juga hasil dari gabungan empat bank yaitu Bank Ekspor Impor Indonesia, Bank Pembangunan Indonesia, Bank

Bumi Daya, dan Bank Dagang Negara. Dengan demikian, bank hasil restrukturisasi tersebut mengalami banyak perubahan dan berevolusi untuk turut berkontribusi dalam membangun perekonomian di Indonesia. Bank ini menegaskan memiliki tiga sasaran atau rencana untuk dapat berkompetisi dengan perusahaan bank lain seperti menjadi *Wholesale Bank* Terdepan, mendorong pertumbuhan segmen, dan menjadi *modern digital bank* yang terbaik (Bank Mandiri, 2026). Hal tersebut tercermin juga dari prestasi yang didapatkan Bank X seperti menerima penghargaan terbanyak di antara bank nasional lain pada Finance Asia tahun 2024 (Bank Mandiri, 2024). Sedangkan pada tahun 2025, Bank X berhasil meraih penghargaan sebagai bank terbaik di Indonesia di kejuaraan Euromoney Award for Excellence 2025 (Bank Mandiri, 2025).

Prestasi yang didapatkan Bank X tentu tidak luput dari peran pegawai dalam mencapai tujuan dan visi-misi perusahaan. Baik dari pemberian layanan terbaik ataupun mempelajari produk dan kebijakan baru dari perusahaan. Hal tersebut diimbangi dengan kebijakan atau peraturan yang diterapkan perusahaan kepada pegawai. Menurut Aryani & Fauzan (2021) perusahaan dapat memotivasi pegawai untuk memiliki performa terbaik yaitu dengan menerapkan dan mengimplementasikan kebijakan dan regulasi yang baik.

Sebagai salah satu sumber daya terpenting dalam Bergeraknya perusahaan yang bertugas menjadi eksekutor program perusahaan, tentu pegawai yang terikat dengan perusahaan diharapkan memiliki performa yang baik dan maksimal (Faeni dkk., 2025). Pegawai dengan performa yang baik yaitu sosok yang handal dan kompeten dalam menjalani serta menyelesaikan tugas yang diberikan oleh

perusahaan sehingga mampu menopang perusahaan dengan menghasilkan jasa atau produk yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini menjadi tuntutan besar yang dimiliki oleh pegawai untuk menaati dan menjalankan kebijakan perusahaan. Dengan demikian untuk menjaga konsistensi kinerja pegawai, perusahaan perlu meningkatkan menjaga kondisi psikologis yang baik untuk pegawai, salah satunya melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yaitu tingkat perasaan suka pegawai terhadap pekerjaan yang ia jalani dan bagaimana pegawai menyikapinya (Spector, 1997). Augustine dkk. (2022) menyatakan pegawai yang rasa suka terhadap pekerjaannya berada di tingkat rendah memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang rendah juga terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Saputra (2022) yaitu sikap pegawai dari sejumlah imbalan yang didapatkan oleh pegawai tersebut dari beban kerja yang ia miliki. Sedangkan, kepuasan kerja menurut Haris dkk. (2023) merupakan salah satu wujud nyata dari sasaran pengaturan pegawai atau sumber daya manusia di perusahaan dan organisasi. Disebutkan kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk bekerja yang juga merujuk pada terpenuhinya target atau tujuan perusahaan.

Robbins & Judge (2017) membagi aspek kepuasan kerja menjadi lima aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, promosi, dan upah. Pekerjaan itu sendiri menggambarkan bahwa karakteristik pekerjaan memengaruhi rasa puas dari pegawai seperti tuntutan yang sesuai dengan kemampuan, tantangan yang ada dari tugas yang diberikan, dan nilai dari pekerjaan tersebut. Selain itu,

supervisi sebagai aspek yang berhubungan dengan pengawasan dan pendampingan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai. Aspek ketiga yaitu rekan kerja yang diharapkan pegawai sebagai individu yang mampu diajak menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama dengan kooperatif. Keempat, promosi yaitu bentuk peluang yang diberikan perusahaan agar pegawai berkembang dan memperbaiki status serta kompensasi yang dimiliki. Terakhir, upah sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan sehingga pegawai akan puas ketika besarnya upah sesuai dengan usaha yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang disebarakan kepada 20 pegawai wanita yang sudah menikah di Bank X Kota Semarang, didapatkan pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya karena menilai upah dan fasilitas yang diberikan sudah mencukupi serta adanya jenjang karier atau promosi kerja yang jelas untuk kedepannya. Akan tetapi, terdapat beberapa pegawai merasa tidak puas serta mengeluhkan adanya beban kerja yang tinggi dan juga terbatasnya waktu yang dimiliki pegawai dengan keluarga. Hal ini menunjukkan masih ada potensi naik dan turunnya tingkat kepuasan kerja pada pegawai perempuan yang sudah menikah di Bank X Kota Semarang. Kondisi tingkat kepuasan kerja ini tentu akan berdampak pada berbagai aspek perilaku dan psikologis pegawai di perusahaan.

Kepuasan kerja pegawai berdampak terhadap kinerja, komitmen, kehadiran, dan juga loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Salah satu kondisi pegawai yang kepuasan kerjanya rendah yaitu memiliki keinginan untuk mundur dari tanggung jawab atau disebut *turnover*. Ihwanti dan Gunawan (2023) menyebut tingkat *turnover* yaitu tingkat pegawai yang memilih untuk berhenti dari pekerjaan dan

dianggap menjadi kondisi yang harus diberi perhatian lebih oleh perusahaan. Hal tersebut terjadi karena kepuasan kerja merupakan kondisi yang erat kaitannya dengan kondisi kerja, ikatan dengan pegawai lain, dan tentu bentuk pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan tingginya rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Salah satu langkah dari upaya tersebut dengan mengidentifikasi kondisi atau variabel yang berhubungan ataupun mampu memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Terdapat beberapa faktor dari tingkat kepuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja, *workload*, dan upah atau kompensasi. Tidak hanya itu, terdapat beberapa faktor psikososial lain yang turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai yaitu *work-family conflict* sebagai kondisi yang erat kaitannya dengan konflik peran pegawai, khususnya pegawai yang sudah berkeluarga.

Greenhaus & Beutell (1985) menyebutkan *work-family conflict* sebagai fenomena dimana seorang pegawai tidak mampu secara dua peran yang berbeda yaitu peran profesional dan peran pribadi sehingga muncul ketegangan atau konflik di antara keduanya. Tuntutan kedua peran yang saling bertentangan tersebut menyebabkan individu tidak dapat menuntaskan dua perannya dengan optimal. Umumnya, tuntutan atau tekanan yang muncul perbedaan karakteristik peran yaitu sebagai pegawai dan sebagai anggota keluarga. Dampak dari ketegangan atau konflik tersebut membuat individu sulit untuk beradaptasi dengan peran-peran yang ada.

Selanjutnya, Greenhaus dan Beutell (1985) membagi dimensi atau aspek *work-family conflict* menjadi tiga, yaitu yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Pertama, *time-based conflict* atau kondisi dimana individu tidak mampu memajemen waktu yang ia miliki untuk dua peran tersebut dikarenakan terlalu fokus pada salah satu peran saja. Kedua, *strain-based conflict* atau kondisi dimana individu merasakan beban yang berlebih dikarenakan dua peran yang ia jalankan bersamaan. Terakhir, *behavior-based conflict* atau kondisi dimana individu dituntut untuk bersikap sesuai dengan salah satu peran, tetapi sikap tersebut tidak dapat diterapkan untuk peran yang lain.

Work-family conflict ini mempengaruhi berbagai aspek, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan seperti kepuasan kerja, performa kerja, stres kerja, dan adaptasi kerja hingga aspek yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yaitu kondisi psikologis dan hubungan dengan keluarga. Hal tersebut menggambarkan bahwa *work-family conflict* tidak hanya memengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan pribadi. Pegawai yang terus-menerus mengalami ketegangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dapat mengalami penurunan motivasi, kehilangan keseimbangan hidup (*work-life balance*), ketidakpuasan kerja hingga munculnya emosi negatif seperti rasa bersalah, frustrasi, atau kecemasan berlebih.

Selanjutnya, Adetya (2025) turut menjelaskan bahwa *work-family conflict* yang berpatokan pada waktu, tekanan, serta perilaku ini mempengaruhi kondisi psikologis pegawai dan produktivitas pegawai. Kondisi psikologis yang terdampak

salah satunya yaitu tingkat kepuasan kerja dari pegawai. Pada dasarnya, pegawai menginginkan pekerjaan dan hasil kerjanya mencapai target dan memberikan kontribusi dengan usaha maksimal kepada perusahaan. Kepuasan kerja dianggap cukup dominan dalam mempertahankan komitmen pegawai terhadap perusahaan (Hidayat, 2018). Oleh karena itu, penting untuk perusahaan mengetahui hubungan di antara kedua variabel tersebut, terutama pada kelompok pegawai yang rentan mengalami konflik peran.

Penelitian Dewi dkk. (2025) menemukan bahwa fenomena *work-family conflict* menjadi isu yang sangat relevan, khususnya pada pegawai wanita yang mengemban peran ganda, yakni peran pegawai dan peran istri ataupun ibu. Sejalan dengan hal tersebut, sejak tahun 1990 Indonesia mengalami peningkatan jumlah pekerja berjenis kelamin wanita. Hal ini terlihat pada tahun 2024 bahwa tingkat partisipasi pekerja perempuan meningkat hingga 52.6% (World Bank, 2024). Umumnya, perempuan memilih bekerja untuk menghadirkan perubahan dan perbaikan di kehidupan pribadi dan keluarganya. Sepasang suami dan istri yang memilih bekerja disebut sebagai *two workers family*, dampak positif dari kondisi tersebut adalah meningkatkan kondisi kesejahteraan keluarga (Komari dkk., 2023). Dominasi oleh pegawai wanita tentu memiliki dinamikanya tersendiri, terlebih lagi seorang pegawai wanita yang telah berstatus menikah atau memiliki anak akan memiliki peran ganda dalam kesehariannya yaitu peran karyawan dan seorang istri atau ibu. Kondisi tersebut menjadi rintangan tersendiri untuk pegawai perempuan karena bukan hal mudah untuk menciptakan keseimbangan antara dua peran yang sangat bertentangan tersebut.

Fenomena ini tidak terlepas dari konstruksi sosial yang masih berkembang di masyarakat. Menurut Sitorus dkk. (2024) terdapat budaya turun temurun yang menyatakan bahwa perempuan memiliki peran tersendiri di keluarga seperti mengurus orang tua, suami, atau anak. Peran ganda perempuan yang ada di Indonesia membuat kewajiban bekerja hanya sebagai pilihan, bukan kewajiban seorang perempuan. Apriliandra dan Krisnani (2021) berpendapat bahwa budaya tersebut yaitu budaya patriarki atau budaya di mana laki laki memiliki kendali utuh di berbagai hal, salah satunya kesempatan bekerja. Hal ini mengakibatkan karyawan yang merupakan seorang ibu menjadi lebih kaku akan kewajibannya sebagai Ibu. Anggapan masyarakat mengenai tugas utama seorang perempuan adalah mengurus keluarga, sehingga tidak jarang ada ketegangan bagi pegawai perempuan yaitu konflik antara peran sebagai seorang ibu atau pengurus rumah tangga dan sebagai karyawan.

Kondisi ini juga semakin kompleks ketika terjadi pada sektor pekerjaan dengan tuntutan tinggi, seperti perbankan. Target dan aturan yang ketat umumnya menjadi suatu persoalan bagi pegawai bank, terutama pegawai yang juga merupakan seorang ibu. Berdasarkan survei yang disebarkan pada 20 pegawai perempuan yang sudah menikah di Bank X Kota Semarang ditemukan bahwa beban kerja yang ditanggung pegawai berada pada rentang 3 hingga 4 dari skala 1-5. Hal ini terlihat dari tuntutan kerja yang memang ketat diberlakukan oleh instansi bank terhadap pegawai dengan jam kerja dan target yang pasti setiap bulannya sehingga tidak menghadirkan fleksibilitas terhadap pegawai dan erat dikaitkan sebagai suatu beban yang besar. Tuntutan yang besar tersebut membuat pegawai mengeluarkan

lebih banyak energi, waktu, dan perhatian untuk menyelesaikan suatu tugas. Tuntutan yang melebihi kapasitas dari sumber daya yang dimiliki oleh pegawai akan berujung pada kelelahan fisik dan emosional. Kondisi tersebut menjadi salah satu penggerak dari turunnya rasa nyaman dan suka pegawai terhadap pekerjaannya dan berdampak pada turunnya kepuasan kerja.

Selanjutnya, beberapa dari 20 pegawai tersebut menilai bahwa muncul konflik dari dua peran yang dijalani yaitu konflik waktu dan tekanan. Konflik yang terjadi pada pegawai Bank X kerap terjadi karena tetap bekerja di hari libur, tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pegawai lembur, dan ditugaskan untuk dinas keluar kota sehingga jarang hadir di keluarga. Selain itu, terdapat pegawai yang tidak merekomendasikan pekerjaannya untuk orang lain karena menilai tidak ada keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja atau dapat disebutkan juga bahwa pekerjaan mampu menyita waktu berkualitas dengan keluarga, begitu pula sebaliknya. Tidak hanya itu, terdapat pegawai yang menilai beban kerja di bank sangat berat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingginya tuntutan tanggung jawab dan sedikitnya waktu yang dimiliki dapat menimbulkan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan. Ketidaktercapaian keseimbangan antara kehidupan profesional pribadi pada pegawai cenderung menurunkan kepuasan kerja.

Kondisi pegawai perempuan Bank X di Kota Semarang tersebut berpotensi menjadi cikal bakal konflik antara tuntutan atau peran keluarga dan pekerjaan. Konflik tersebut apabila tidak dikelola dengan baik akan memengaruhi persepsi pegawai salah satunya terhadap kepuasan kerja. Ini dapat terjadi karena perasaan

tidak puas pegawai akan pekerjaannya akibat terus merasa tertekan oleh kedua peran. Berdasarkan penelitian dari Yani dkk. (2016) ditemukan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank di Denpasar. Tidak hanya itu, dikatakan bahwa semakin rendah *work family conflict* pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Bahkan, dalam penelitian tersebut disebutkan juga bahwa *work family conflict* pada dasarnya memilik pengaruh tersendiri kepada kepuasan kerja sebagai bentuk masalah yang umum muncul di pegawai.

Begitu pula dengan hasil penelitian Purnomo dkk. (2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan yang disebabkan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit X. Sama halnya dengan temuan Tariana dan Wibawa (2016) yang menyatakan hubungan kedua variabel tersebut yaitu negatif dan saling mempengaruhi satu sama lain. Sedangkan, menurut Astari dan Sudibya (2018) tidak ada pengaruh yang diberikan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai.

Setelah peneliti menelusuri beberapa penelitian terdahulu, ditemukan beberapa perbedaan, khususnya pada hasil penelitian yang tidak konsisten dalam mengidentifikasi hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja. Perbedaan pada hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya celah pada penelitian terdahulu. Oleh karena itu, untuk memperjelas perbedaan hasil penelitian terdahulu, berikut ringkasan *research gap* pada hubungan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Ringkasan *Research Gap* Hubungan Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti	Hasil	Gap Penelitian
Yani dkk. (2016); Tariana dan Wibawa (2016); Utoyo dan Lataruva (2023); Hilmy & Hastuti (2024)	Hubungan signifikan dan negatif	Terdapat perbedaan hasil penelitian hubungan Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja
Astari dan Sudibya (2018); Putri & Nurmayanti (2024); Azizah & Mardhiyah (2025)	Tidak terdapat hubungan	

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat sejumlah penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Akan tetapi, dari berbagai penelitian ditemukan hasil yang tidak konsisten terkait hubungan dua variabel terkait. Ketidakkonsistenan pada hasil penelitian terdahulu menunjukkan belum adanya kesimpulan yang pasti yaitu, terdapat penelitian yang menemukan hubungan kedua variabel adalah signifikan dan negatif, tetapi juga terdapat penelitian yang menunjukkan tidak adanya hubungan di antara kedua variabel. Selain itu, beberapa tahun terakhir sangat jarang penelitian yang mengkaji hubungan *work family conflict* dan kepuasan kerja, khususnya pada pegawai perempuan yang sudah menikah di sektor perbankan. Beberapa celah dari penelitian

sebelumnya ini menjadi ketertarikan tersendiri untuk peneliti mengkaji lebih lanjut hubungan dua variabel tersebut, yaitu hubungan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada pegawai perempuan yang sudah menikah di Bank X Kota Semarang

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada pegawai perempuan yang sudah menikah di Bank X Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Oleh karena itu, tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menemukan dan menjelaskan hubungan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada pegawai perempuan yang sudah menikah di Bank X Kota Semarang

D. Manfaat Penelitian

Studi dengan judul “Hubungan Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Perempuan yang Sudah Menikah di Bank X Kota Semarang” berikut diharapkan dapat memberikan manfaat di antaranya.

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini peneliti berharap mampu berkontribusi dalam perkembangan ilmu dan temuan di psikologi industri dan organisasi. Selain itu,

besar harapan peneliti supaya proses dan temuan dari penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya untuk penelitian dengan bahasan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Hasil studi penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh subjek untuk menambah informasi dan pengetahuan terkait hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja sehingga dapat berdampak pada kondisi dan kinerja sebagai seorang pegawai perempuan.

b. Bagi perusahaan atau stakeholder terkait

Hasil studi penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menambah informasi terkait hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada pegawai perempuan. Harapannya data tersebut dapat dikembangkan untuk memperbaiki atau mempertahankan kepuasan kerja pegawai yang berperan ganda.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil studi penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji *work-family conflict* dan kepuasan kerja khususnya pada pegawai perempuan yang bekerja di sektor perbankan