

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work-Life Balance* sebagai Mediator pada Ibu Bekerja

Ulayya Hanifa Hidayat & Berlian Gressy Septarini

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Dalam konteks budaya Indonesia yang masih kuat dengan nilai kolektivistik dan peran gender tradisional, ibu tetap diharapkan menjadi pengasuh utama sekaligus mengelola rumah tangga meskipun bekerja penuh waktu. Kondisi ini menjadikan *job satisfaction* pada ibu bekerja sebagai aspek penting karena adanya tuntutan ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *work-life balance* sebagai mediator pada pengaruh *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei, melibatkan 119 partisipan ibu bekerja yang memiliki anak usia 2–12 tahun. Instrumen yang digunakan meliputi skala *work-family conflict* (Haslam dkk., 2015), *work-life balance* (Fisher dkk., 2009), dan *job satisfaction* (Spector, 1985). Analisis data dilakukan menggunakan mediasi dengan bantuan program Jamovi 2.3.28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian hipotesis nol penelitian ini diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh *work-family conflict* yang mediasi *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja, dengan hasil *indirect effect* memiliki nilai *p-value* 0,075. Lalu, sebagian hipotesis alternatif penelitian ini diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh *family-work conflict* yang dimediasi *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja dengan hasil *indirect effect* memiliki nilai *p-value* 0.003.

Kata kunci: *work-family conflict, work-life balance, job satisfaction*

ABSTRACT

In the context of Indonesian culture, which remains strongly rooted in collectivist values and traditional gender roles, mothers are expected to serve as primary caregivers while managing the household, even when working full-time. This situation makes job satisfaction among working mothers a critical factor due to dual demands of work and domestic responsibilities. This study aims to analyze work-life balance as a mediator in the effect of work-family conflict on job satisfaction among working mothers. The study employs a quantitative method using a survey technique, involving 119 working mothers with children aged 2–12 years. The instruments used included scales for work-family conflict (Haslam et al., 2015), work-life balance (Fisher et al., 2009), and job satisfaction (Spector, 1985). Data analysis was conducted using mediation analysis with the assistance of Jamovi 2.3.28. The results indicate that some null hypotheses were accepted, showing no effect of work-family conflict mediated by work-life balance on job satisfaction, with an indirect effect p-value of 0.075. Furthermore, some alternative hypotheses were accepted, indicating an effect of family-work conflict mediated by work-life balance on job satisfaction, with an indirect effect p-value of 0.003.

Keywords: *work-family conflict, work-life balance, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Fenomena ibu bekerja merupakan bagian dari perubahan sosial signifikan pada struktur masyarakat modern, terutama seiring meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Data dari Badan Pusat Statistik tahun 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan tercatat sebesar 56,42%. Motivasi di balik keterlibatan ibu dalam dunia kerja tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mencerminkan kebutuhan akan aktualisasi diri, pengembangan pribadi, serta keinginan untuk memperoleh pengalaman dan pengakuan atas kemampuan mereka (Praha & Noviyanti, 2023). Selain itu, data BPS pada tahun 2024 juga mencatat bahwa sekitar 60,50% perempuan yang berstatus sebagai kepala rumah tangga turut bekerja, sehingga menggambarkan sebagian besar dari mereka melaksanakan peran ganda sebagai pencari nafkah sekaligus pengurus rumah tangga. Ibu yang bekerja kerap merasakan dilema serta perasaan bersalah ketika dihadapkan pada situasi untuk meninggalkan anak, khususnya ketika anak sedang sakit, sementara pada saat yang sama mereka tetap memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan (Widiningtyas, 2022).

Bagi perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja sekaligus pengelola rumah tangga, *job satisfaction* dapat terwujud ketika mereka mampu mempertahankan keseimbangan yang harmonis antara kewajiban dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga, agar keduanya dapat dijalankan bersamaan tanpa mengorbankan salah satu peran (Haerani dkk., 2023). Dalam budaya Indonesia yang kolektivistik dan masih memegang peran gender tradisional, ibu bekerja tetap diharapkan menjadi pengasuh utama sekaligus mengurus rumah tangga. Kondisi ini membuat kepuasan mereka sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola waktu, energi, dan prioritas antara pekerjaan dan keluarga (Aura & Desiana, 2023). Setiap perempuan memiliki hak untuk merasakan kepuasan dari pekerjaan yang dijalani, di mana rasa puas tersebut umumnya muncul ketika mereka menilai bahwa kontribusi yang diberikan kepada organisasi sebanding dengan imbalan yang diterima (Lahamid dkk., 2023). Di tengah tuntutan ini, *job satisfaction* menjadi aspek krusial.

Job satisfaction terbentuk berdasarkan persepsi karyawan mengenai kemampuan pekerjaan yang mereka lakukan dalam memenuhi aspek-aspek yang dinilai bernilai bagi mereka (Luthans, 2010). Lalu, Locke (1969) menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan yang muncul ketika seseorang menilai bahwa pekerjaannya mampu memberikan pencapaian atau membantu mewujudkan nilai-nilai kerja yang dianggap penting bagi dirinya. Selain itu, *job satisfaction* adalah sikap individu terhadap pekerjaannya (Brayfield and Rothe, 1951). Sejalan dengan pandangan Spector (1997), *job satisfaction* merupakan bentuk perasaan individu terkait pekerjaannya serta terhadap beragam aspek yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. Ada sembilan aspek yang memengaruhi *job satisfaction*, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.

Berbagai penelitian telah mengungkapkan bahwa *job satisfaction* memberikan beragam dampak bagi ibu yang bekerja. Berdasarkan penelitian Ramadhan dan Marinda (2019), ditemukan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh pada komitmen organisasi ibu yang berprofesi sebagai guru PAUD di Kota Cimahi. Selain itu, *job satisfaction* memberikan dampak yang signifikan terhadap *psychological well being* ibu. Selain itu, tingkat *job satisfaction* yang dirasakan oleh ibu juga berdampak pada dinamika keluarga serta perannya sebagai seorang ibu (Krisnauli dkk., 2024).

Penelitian Hussain dan Diaz (2020) menunjukkan beberapa faktor yang dapat memengaruhi *job satisfaction* yaitu *supervision*, *working itself (or attitude towards work)*, *working environment*, dan *monetary rewards and relationship with coworkers*, yang dapat memiliki hubungan positif atau negatif dengan *job satisfaction*. Konsep *spillover* antara pekerjaan dan keluarga menjelaskan bahwa berbagai aspek seperti sikap, emosi, keterampilan, serta perilaku yang berkembang dalam satu ranah kehidupan dapat terbawa dan memberikan pengaruh pada ranah kehidupan lainnya. Dampak dari proses *spillover* ini dapat bersifat positif maupun negatif (Balmforth & Gardner,

2006). Ketika keterlibatan dalam suatu aktivitas menyulitkan partisipasi dalam aktivitas lain (*spillover* negatif), kondisi ini seperti pada *work-family conflict* dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja, termasuk menurunnya *job satisfaction* sebagai salah satu aspek dalam bidang pekerjaan (Misfin et al., 2024; Deniz & Latshaw, 2020; Amstad dkk., 2011). Selain itu, menjaga *work-life balance* dapat memberikan dampak positif *spillover*, menurunkan kelelahan kerja, serta meningkatkan hasil emosional seperti *job satisfaction* (Putri et al., 2025).

Work-family conflict merujuk pada sejauh mana fungsi dalam satu ranah kehidupan, misalnya pekerjaan, secara negatif memengaruhi ranah kehidupan lainnya, terdapat dua dimensi yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict* (Haslam dkk., 2014). *Dinamika work-family conflict* pada ibu bekerja semakin kompleks, dimana perempuan pekerja yang juga berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga dituntut untuk mampu menjalankan tanggung jawabnya baik di lingkungan kerja maupun di rumah (Melati & Rizkillah, 2022). Dampak negatif *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* cenderung lebih besar pada pekerja yang memiliki anak dibandingkan dengan pekerja tanpa anak (Gragnano dkk., 2020). Berbagai penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwasannya *work-family conflict* mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan *job satisfaction* (Nauli dkk., 2025; Aura & Desiana, 2023; Melati dan Rizkillah 2022; Isfianadewi & Norrdiana, 2020; Siswanto dkk., 2022). Namun, penelitian Ibrahim dan Yusra, (2016) memperlihatkan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

Sebaliknya, *work-life balance* merujuk pada sejauh mana individu mampu mengelola antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher dkk., 2009). *Dinamika* ibu bekerja menghadapi tantangan berupa kesulitan menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga karena waktu dan energi banyak tersita untuk pekerjaan (Ramadhan & Marinda, 2019). Menurut Greenhaus dkk., (2003) dalam Stanley dan Sebastine, (2023), *work-life balance* yang terjaga justru dapat mendorong peningkatan *job satisfaction*, kesejahteraan psikologis, serta kualitas hidup secara keseluruhan. Penelitian Jackson dan Fransman, (2018) mengindikasikan bahwa *work-life balance* merupakan prediktor secara nyata memengaruhi *job satisfaction*. Sejalan dengan temuan tersebut, Susanto dkk. (2022) pun mengungkapkan bahwa *work-life balance* menunjukkan terdapat hubungan positif dengan *job satisfaction*.

Temuan dari beberapa literatur menunjukkan bahwa tekanan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus tanggung jawab domestik kerap menimbulkan *work-family conflict* dapat menurunkan *job satisfaction* pada ibu bekerja. Di sisi lain, *work-life balance* berperan sebagai faktor positif yang dapat meningkatkan *job satisfaction* ibu bekerja. Dengan demikian, *work-life balance* berperan sebagai variabel mediator yang menjelaskan bagaimana *work-family conflict* memengaruhi *job satisfaction*. Artinya, semakin tinggi konflik yang dialami individu, semakin rendah keseimbangan yang dimiliki, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja. Kondisi ini memunculkan pertanyaan penting bagi peneliti, yaitu apakah *work-family conflict* memengaruhi *job satisfaction* pada ibu bekerja, serta apakah *work-life balance* berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan pendahuluan dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini memperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₀₁: Tidak ada pengaruh signifikan *work-family conflict* yang dimediasi oleh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja.

H_{a1}: Terdapat pengaruh signifikan *work-family conflict* yang dimediasi oleh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja.

H₀₂: Tidak ada pengaruh signifikan *family-work conflict* yang dimediasi oleh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja.

H_{a2}: Terdapat pengaruh signifikan *family-work conflict* yang dimediasi oleh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja.

METODE

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei berbasis kuesioner untuk mengumpulkan data guna menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* dengan *work-life balance* sebagai mediator pada ibu bekerja. Data dikumpulkan secara daring melalui Google Form yang disebarakan melalui media sosial kepada partisipan yang memenuhi kriteria, dengan kuesioner self-report yang memuat informed consent, data demografis, dan instrumen penelitian.

Partisipan

Penelitian ini melibatkan 119 responden yang memenuhi kriteria sebagai ibu bekerja dan memiliki anak berusia 2–12 tahun. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *non-probability* dengan *purposive sampling*. Jumlah minimal sampel ditentukan melalui *a priori power analysis* menggunakan G*Power berdasarkan effect size dari penelitian sebelumnya ($f^2 = 0,086$), dengan $\alpha = 0,05$ dan power = 0,8, sehingga diperoleh kebutuhan sampel minimal sebanyak 116 responden.

Pengukuran

Penelitian ini mengukur *work-family conflict* menggunakan alat ukur *Work-Family Conflict Scale* (WAFCS) milik Haslam dkk. (2014) yang telah diterjemahkan ke bahasa Indonesia melalui proses *forward* dan *backward translation* serta divalidasi oleh tiga expert reviewer oleh (Muqsith, 2024). Instrumen ini terdiri dari 10 item yang mencakup dua dimensi (*work-family conflict* dan *family-work conflict*), dan menggunakan skala Likert (1 = "Sangat Tidak Setuju", 2 = "Tidak Setuju", 3 = "Agak Tidak Setuju", 4 = "Netral", 5 = "Agak Setuju", 6 = "Setuju", 7 = "Sangat Setuju"). Hasil analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa alat ukur ini memiliki reliabilitas yang baik (α WFC = 0,960; α FWC = 0,834).

Selain itu, *job satisfaction* dalam penelitian ini diukur menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) milik Spector (1985) yang diadopsi oleh (Igarashi dkk., 2024). Alat ukur ini terdiri dari 36 item yang mencakup sembilan aspek yaitu gaji, promosi, pengawasan, tunjangan tambahan, penghargaan insidental, kondisi kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Alat ukur ini menggunakan skala Likert (1 = "Sangat Tidak Setuju", 2 = "Tidak Setuju", 3 = "Agak Tidak Setuju", 4 = "Agak Setuju", 5 = "Setuju", 6 = "Sangat Setuju"). Alat ukur ini menunjukkan reliabilitas tinggi ($\alpha = 0,913$).

Lalu, *work-life balance* diukur menggunakan *Work-Life Balance Scale* milik Fisher dkk. (2009) yang diadaptasi oleh Murniasih dan Hamid (2025). Alat ukur ini terdiri dari 21 item yang mencakup empat dimensi yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*. Alat ukur ini menggunakan skala Likert (1 = "Sangat Tidak Setuju", 2 = "Tidak Setuju", 3 = "Setuju", 4 = "Sangat Setuju"). Alat ukur ini menunjukkan reliabilitas tinggi ($\alpha = 0,952$).

Penelitian ini melakukan uji asumsi berupa normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan deteksi outlier. Hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal ($p = 0,098 > 0,05$) yang juga didukung oleh Q–Q Plot cenderung berada mengikuti garis diagonal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah karena nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot memperlihatkan sebaran acak tanpa pola, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, uji Cook's Distance (< 1) menunjukkan tidak terdapat outlier yang memengaruhi model, sehingga seluruh asumsi regresi terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan.

Analisis Data

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* dengan *work-life balance* sebagai mediator pada ibu bekerja, di mana *work-family conflict* dan *family-work conflict* dianalisis secara terpisah, serta analisis mediasi dilakukan untuk melihat peran *work-life balance* dalam memediasi hubungan tersebut. Teknik uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi dan uji mediasi yang dilakukan dengan menggunakan bantuan Jamovi 2.3.28 for Windows. Sebelum melakukan uji hipotesis, penulis melakukan analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai karakteristik subjek penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini mencakup variabel *work-family conflict* memiliki nilai ($M = 23,4$; $SD = 10,1$; $Min = 5$; $Max = 35$; $Skewness = -0,511$; $Kurtosis = -1,25$), variabel *family-work conflict* memiliki nilai ($M = 13,9$; $SD = 6,37$; $Min = 5$; $Max = 33$; $Skewness = 1$; $Kurtosis = 0,823$), variabel *work-life balance* memiliki nilai ($M = 64$; $SD = 12,3$; $Min = 38$; $Max = 83$; $Skewness = -0,63$; $Kurtosis = -0,645$), dan variabel *job satisfaction* memiliki nilai ($M = 159$; $SD = 22,4$; $Min = 99$; $Max = 213$; $Skewness = -0,608$; $Kurtosis = 0,192$).

Hasil *Mediation Estimates* menunjukkan bahwa pada jalur pertama, *indirect effect* memiliki nilai *p-value* sebesar 0,075 ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap *job satisfaction* melalui *work-life balance*. Sementara itu, pada jalur kedua, *indirect effect* memiliki nilai *p-value* sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *family-work conflict* berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap *job satisfaction* melalui *work-life balance*.

Hasil *path estimates* menunjukkan bahwa hubungan *work-family conflict* terhadap *work-life balance* tidak signifikan ($p = 0,056$; $\beta = -0,205$). Sementara itu, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* ($p < 0,001$; $\beta = 0,956$). Hubungan *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p = 0,273$; $\beta = 0,176$). Pada model kedua, *family-work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* ($p < 0,001$; $\beta = -0,697$). Lalu, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* ($p < 0,001$; $\beta = 0,868$). Namun, hubungan *family-work conflict* terhadap *job satisfaction* tidak signifikan ($p = 0,332$; $\beta = -0,348$).

Secara garis besar, penelitian ini menerima sebagian H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan *work-family conflict* yang dimediasi oleh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja. Namun, penelitian ini menerima sebagian H_a yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *family-work conflict* yang dimediasi oleh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *work-life balance* sebagai variabel mediator pada pengaruh *work-family conflict* dan *family-work conflict* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja. Pada uji mediasi, ditemukan bahwa *work-life balance* tidak memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja. Hal ini menunjukkan *work-family conflict* dan *work-life balance* tidak saling berkaitan, maka *work-life balance* tidak berperan sebagai mediator dalam pengaruh *work-family conflict* terhadap *job satisfaction*. Dalam pandangan ortogonal, *spillover* positif dan negatif dipahami sebagai dua dimensi yang berbeda (Grzywacz & Marks, 2000). Artinya, tingkat *work-family conflict* dan *work-life balance* dapat berdiri sendiri, sehingga ibu bekerja bisa saja mengalami keduanya secara bersamaan dalam tingkat yang berbeda.

Namun, *work-life balance* terbukti memediasi pengaruh *family-work conflict* terhadap *job satisfaction*. Artinya, *family-work conflict* dapat menurunkan *job satisfaction* ibu bekerja melalui penurunan *work-life balance*. Perbedaan pola ini mendukung pandangan ortogonal, yang menyatakan bahwa *work-family conflict* dan *family-work conflict* merupakan dua dimensi yang berbeda dengan mekanisme dan dampak yang tidak selalu sama, bukan sekadar dua ujung dari satu kontinum. *Spillover* dapat terjadi secara simultan namun dengan proses dan konsekuensi yang berbeda tergantung arah domainnya (Grzywacz & Marks, 2000). Dalam konteks ibu bekerja, khususnya dalam budaya kolektivistik, konflik yang berasal dari keluarga cenderung lebih memengaruhi persepsi keseimbangan hidup karena peran keluarga memiliki nilai yang sangat sentral, sehingga berdampak lebih kuat terhadap *job satisfaction* melalui *work-life balance* (Karckay & Bakalim, 2017).

Dalam penelitian ini, *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan dengan *work-life balance*. Hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang berbeda dengan sebagian penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan signifikan dengan *work-life balance* (Karckay & Bakalim, 2017; Isa & Indrayati, 2023). Meskipun demikian, terdapat pula penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini Masita dkk. (2019) menemukan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance* pada konteks prajurit wanita TNI AL di Surabaya. Tidak signifikannya pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori *spillover*, khususnya dalam perspektif ortogonal yang menyatakan bahwa *spillover* negatif dan positif merupakan dua dimensi yang berdiri sendiri (Grzywacz & Marks, 2000). Dengan demikian, tingkat *work-family conflict* tidak secara langsung menentukan tingkat *work-life balance* pada ibu bekerja.

Selanjutnya, *work-life balance* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan *work-life balance* pada ibu bekerja berkaitan dengan meningkatnya *job satisfaction* yang mereka rasakan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Jackson dan Fransman (2018) yang menyatakan adanya pengaruh antara *work-life balance* dan *job satisfaction*. Dukungan serupa juga dikemukakan oleh Susanto dkk. (2022), yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* berperan secara signifikan dalam memengaruhi *job satisfaction*, sehingga menegaskan adanya pengaruh positif antara kedua variabel tersebut. Temuan ini dapat dijelaskan melalui *spillover theory* (Balmford & Gardner, 2006), *work-life balance* merupakan bentuk *positive spillover*, di mana pengalaman positif dari kehidupan pribadi meningkatkan kualitas pengalaman kerja, hal ini dapat berdampak pada *job satisfaction* ibu bekerja. *Work-life balance* yang baik dapat mencerminkan adanya *positive spillover*, yang pada akhirnya menghasilkan kepuasan kerja sebagai bentuk respon psikologis positif atau perasaan menyenangkan yang diperoleh individu (Amegayibor, 2023).

Selain itu, penelitian ini menunjukan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Sehingga, *work-family conflict* tidak dapat disimpulkan sebagai prediktor yang kuat terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja dalam penelitian ini. Temuan ini berkontradiksi dengan mayoritas penelitian sebelumnya yang secara konsisten menemukan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Nauli dkk., 2025; Aura & Desiana, 2023; Isfianadewi & Norrdiana, 2020; Siswanto dkk., 2022). Namun, penelitian Ibrahim dan Yusra, (2016) menunjukan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Ini berarti bahwa mayoritas istri yang bekerja secara formal telah mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Melati & Rizkillah, 2022).

Tidak adanya pengaruh signifikan antara *work-family conflict* dengan *job satisfaction* pada ibu bekerja dapat dijelaskan melalui teori *spillover*. *Spillover* positif yang menunjukkan bahwa meskipun dalam kondisi tertentu tekanan dari satu domain kehidupan, seperti pekerjaan atau keluarga, dapat mengganggu fungsi pada domain lainnya, terdapat pula perspektif teoritis lain yang menyatakan bahwa keterlibatan dalam berbagai peran justru memberikan tambahan peluang dan sumber daya. Hal ini pada akhirnya dapat mendukung perkembangan individu serta meningkatkan kualitas fungsi dalam berbagai aspek kehidupan. Sebaliknya, berbagai temuan menunjukkan bahwa perempuan yang menjalankan peran sebagai pekerja, ibu, sekaligus istri cenderung memiliki kesejahteraan fisik dan psikologis yang lebih baik dibandingkan dengan perempuan yang hanya berperan sebagai istri tanpa bekerja, terutama pada mereka yang memiliki keinginan untuk bekerja atau berada dalam kondisi ekonomi yang kurang menguntungkan. Oleh karena itu, meskipun sebagian besar perhatian penelitian berfokus pada konflik, terdapat pula kelompok studi lain yang menegaskan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keluarga tidak hanya bersifat negatif, tetapi juga dapat memberikan dampak positif secara bersamaan (Grzywacz & Marks, 2000).

Selanjutnya peneliti menemukan adanya pengaruh signifikan antara *family-work conflict* terhadap *work-life balance* dengan arah negatif. Koefisien yang bernilai negatif berarti *family-work conflict* yang tinggi dapat menurunkan *work-life balance* pada ibu bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Karcay & Bakalim (2017) yang menunjukkan *family-work conflict* berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *work-life balance*. Temuan ini dapat dijelaskan melalui *spillover theory*, yang menyatakan bahwa sikap, emosi, keterampilan, dan perilaku yang berkembang dalam satu bidang akan memengaruhi bidang lainnya (Balmford & Gardner, 2006). Dalam hal ini, tekanan dari keluarga dapat menular ke pekerjaan (negatif *spillover*), sehingga dapat mengganggu kemampuan *work-life balance* ibu bekerja.

Selain itu, peneliti juga menemukan adanya hubungan signifikan antara *family-work conflict* terhadap *job satisfaction* dengan arah negatif. Koefisien yang bernilai negatif berarti *family-work conflict* yang tinggi dapat menurunkan *job satisfaction* pada ibu bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Azzam dkk. (2017) yang menyatakan perawat di Yordania yang mengalami *family-work conflict* cenderung menunjukan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Hal ini terjadi ketika tanggung jawab keluarga menghambat pelaksanaan tugas pekerjaan, baik yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan maupun kondisi dalam kehidupan keluarga. Didukung oleh penelitian Misfin dkk. (2024) yang menunjukan *family-work conflict* memiliki hubungan negatif signifikan dengan *job satisfaction* pada konteks guru perempuan di Ethiopia. Dalam hal ini, tekanan dari keluarga dapat menular ke pekerjaan (negatif *spillover*), sehingga *family-work conflict* dikaitkan dengan *job satisfaction* yang lebih rendah (Balmford & Gardner, 2006).

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance* tidak memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* pada ibu bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki keterkaitan yang signifikan dengan *work-life balance* maupun *job satisfaction*. Sebaliknya, *work-life balance* terbukti memediasi pengaruh *family-work conflict* terhadap *job satisfaction*. Artinya, semakin tinggi *family-work conflict*, maka *work-life balance* cenderung menurun dan pada akhirnya berdampak pada penurunan *job satisfaction* ibu bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa *family-work conflict* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap *work-life balance* dan *job satisfaction* dibandingkan *work-family conflict*. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian, semakin baik *work-life balance* yang dimiliki ibu bekerja, maka semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dirasakan. Sementara itu, *family-work conflict* terbukti berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* dan *job satisfaction*, sedangkan *work-family conflict* tidak

menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kedua variabel tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT serta menyampaikan terima kasih kepada Berlian Gressy Septarini, M.Psych (Org), Ph.D., Psikolog selaku dosen pembimbing, keluarga, teman-teman, seluruh partisipan penelitian, dan berbagai pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan dalam proses penyusunan artikel ilmiah ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Ulayya Hanifa Hidayat dan Berlian Gressy Septarini tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari Perusahaan atau organisasi maupun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Amegayibor, G. K. (2023). Work-Life Balance Practices and Employee Job Satisfaction: a Case Study of Ghana's Security Industry in Greater Accra. *Annals of Human Resource Management Research*, 3(1).
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2).
- Aura, N. A., & Desiana, P. M. (2023). Flexible Working Arrangements and Work-Family Culture Effects on Job Satisfaction: The Mediation Role of Work-Family Conflicts among Female Employees. *Journal of Theoretical and Applied Management*, 16(2).
- Azzam, M. A., Rub, R. F. A. A., & Nazzal, A. H. (2017). The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospital Nurses. *Nursing Forum*.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2).
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5).
- Deniz, Y., & Latshaw, B. A. (2020). Spillover and Crossover Effects of Work-Family Conflict among Married and Cohabiting Couples. *Society and Mental Health*, 10(1).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *American Psychological Association*, 14(4), 441-456.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3).
- Grzywacz J.G., Marks N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *J Occup Health Psychol.* 5(1).
- Haerani, S., Hamid, N., Wardihan, F., & Tangkeallo, D. I. (2023). The Role of Work-Life Balance in Shaping Job Satisfaction and Performance of Female Employees: a Literature Review. *Keynesia: International Journal of Economy and Business*, 3(1).
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The Work-Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work-Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry Hum Dev*.
- Hussain, S., & Diaz, J. F. (2020). Determinants of Employee Job Satisfaction: Evidence from the University of Karachi, Pakistan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2).

-
- Ibrahim, M., & Yusra, Y. (2016). Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Mediating Role of Person-Organization Fit Study on Employees of The BRI Aceh Person-Organization Fit Study on Employees of The BRI Aceh Region. *The South East Asian Journal of Management*, 10(2).
- Igarashi, N. H., Kiriya, J., Carandang, R. R., Ong, K. I., Shibamura, A., & Jimba, M. (2024). Securing Human Resources for Japan's Aging Population: a Mixed Methods Study of Job Satisfaction and Well-Being among Southeast Asian Long-Term Care Workers in Japan. *BMC Health Services Research*, 24.
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role of Work-Life Balance as Mediation of the Effect of Work-Family Conflict on Employee Performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(0).
- Isfianadewi, D., & Noordyani, A. (2020). Implementation of Coping Strategy in Work-Family Conflict on Job Stress and Job Satisfaction: Social Support as Moderation Variable. Review of Integrative Business and Economics Research.
- Jackson, T.B.L. & Fransman, E.I., 2018, 'Flexi work, Financial Well-Being, Work-Life Balance and Their Effects on Subjective Experiences of Productivity and Job Satisfaction of Females in an Institution of Higher Learning', *South African Journal of Economic and Management Sciences* 21(1).
- Karckay, A. T., & Bakalim, O. (2017). The Mediating Effect of Work-Life Balance on The Relationship Between Work-Family Conflict and Life Satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1).
- Krisnauli, V. W., Kadiyono, A. L., & Harding, D. (2024). Mompreneur: The Effect of Job Satisfaction on Psychological Well-Being of Mother Owning MSMEs. *Journal of Family Sciences*, 9(2).
- Lahamid, Q., Kurniawati, D., & Nofita, U. (2023). Work Life Balance, Burnout, and Job Characteristic of Women Employees on Job Satisfaction. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*, 22(1), 1-16.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019). Work-Family Conflict dan Work-Life Balance pada Prajurit Wanita TNI AL di Surabaya. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 39-44.
- Melati, M. E., & Rizkillah, R. (2022). Job Motivation, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction of Formal Working Mothers During COVID-19 Pandemic. *Journal of Child, Family, and Consumer Studies*, 1(2).
- Misfin, E. W., Singh, M., & Phoolka, S. (2024). Impact of Family and Work Conflict on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Health of Female Teachers in Ethiopia: the Moderating Role of Resilience. *Cogent Business & Management*, 11(1).
- Muqsyith, A. N. (2024). Peran Individuals Gender Role Beliefs dan Ideal Worker dalam Memoderasi Hubungan antara Work-Family Conflict dan Work-Family Guilt pada Ibu Bekerja. *Skripsi*.
- Murniasih, F., & Hamid, A. (2025). Harmony in Hectic: Exploring the Relationship between Work-Life Balance and Working Mothers Happiness through Self Esteem as Mediator. *InSight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 27(1).
- Nauli, M. D., Hulu, S. A., Surbakti, N. Y., Manurung, W., Hartini, S., Elvinawanty, R., & Atrizka, D. (2025). Dilema Karier dan Keluarga: Mengungkap Hubungan Work-family conflict dengan Kepuasan Kerja. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(2).
- Prahara, S. A., & Noviyanti, R. (2023). Working mothers: Resilience and subjective wellbeing. *InSight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 25(1).
- Putri, S. E., Rizaldi, A. R., & Abdullah, I. (2025). The Effect of Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction with Burnout as Intervening Variable at PT xyz. *Balance Jurnal Ekonomi*, 21(2).
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4(3).

-
- Siswanto, Masyhuri, Hidayati, N., Ridwan, M., & Hanif, R., (2022). Impact of work-family conflict on job satisfaction and job stress: Mediation model from Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2).
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6).
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Stanley, S., & Sebastine, A. J. (2023). Work-Life Balance, Social Support, and Burnout: A Quantitative Study of Social Workers. *Journal of Social Work*.
- Susanto P, Hoque, M. E, Jannat, T, Emely, B, Zona, M. A and Islam, M. A (2022) Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Widiningtyas, K. (2022). Dinamika Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja yang Menjalani Dual Earner Family. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 4(2).