
PENGARUH *FAMILY WORK CONFLICT* DAN KOMPENSASI FINASIAL PADA KEPUASAN KERJA SERTA PENGARUH KEPUASAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN *FRONTLINER* BANK DI JABODETABEK

Fellia Elsa Garini

STIE Indonesia Banking School
fellia.20161111066@ibs.ac.id

Ossi Ferli*

STIE Indonesia Banking School
ossi.ferli@ibs.ac.id

Abstract

This study aims to test and determine the effect of family work conflict and financial compensation on job satisfaction and determine the effect of job satisfaction on performance. The independent variables in this study are employee performance and job satisfaction. The data collection technique used in this study was a questionnaire distributed online using a googleform link which then the researcher managed to get a sample of 95 respondents who were employees who were either married or not who worked at the Frontliner Bank as CS or Teller. The results in this study show that family work conflict has no negative effect on job satisfaction, and financial compensation has a positive and significant effect on job satisfaction and job satisfaction has a positive and significant effect on performance.

Keywords: family work conflict; financial compensation; job satisfaction; performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh *family work conflict* dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Variabel independen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Pengujian untuk hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode SEM dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan kuesioner yang disebar secara online menggunakan link googleform yang kemudian peneliti berhasil mendapatkan sampel responden sebesar 95 orang yang merupakan seorang karyawan baik yang sudah menikah atau belum yang bekerja di Bank bagian Frontliner sebagai CS atau Teller. Hasil pada penelitian ini menunjukkan family work conflict tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: family work conflict; kompensasi finansial; kepuasan kerja; kinerja

*) Corresponding Author

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman banyak memberikan dampak yang sangat signifikan bagi wanita baik dari segi penampilan maupun kedudukan wanita dimata masyarakat. Di Indonesia, banyak perempuan yang bekerja sebagai wanita karier. Hal ini dibuktikan oleh fakta bahwa banyak perempuan di Indonesia yang memegang posisi penting. Ini mirip dengan fakta bahwa seorang perempuan memimpin Indonesia dari tahun 2001 hingga 2004. Selain itu, seorang perempuan adalah menteri kelautan dan perikanan Indonesia dari 2014 hingga 2019. (Nainggolan, Putri 2021).

Partisipasi wanita pada dunia kerja sudah memberikan kontribusi yang besar terhadap kesejahteraan keluarga. Menurut Fitriyani (2019), jumlah pekerja wanita di Indonesia dan di negara lain akan terus meningkat karena berbagai alasan salah satunya adalah peningkatan kesempatan belajar bagi wanita yang memungkinkan mereka untuk dapat menangani masalah kerja dan keluarga secara bersamaan.

Menurut Khatib et al (2020) sebuah organisasi mencerminkan kinerja dari karyawannya. Organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal mendasar dan sangat penting untuk mampu beradaptasi yang dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan.

Eliyana (2019) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dimana keduanya memiliki hubungan yang sangat erat. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis yang dihasilkan dari penilaian pengalaman dan hasil kerja (Padmanabhan, 2021).

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan yaitu kompensasi finansial. Boone dan Kurtz (2009) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah penghargaan atau timbal balik dari kerja karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk uang yang terdiri dari upah (wage) dan gaji (salary) bersama dengan tunjangan-tunjangan (benefit). Jika kompensasi finansial tersebut layak dan sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul oleh seorang karyawan, hal itu akan membantu karyawan karena mereka merasa lebih dihargai di tempat kerja.

Salah satu tantangan terbesar bagi karyawan, terutama wanita, adalah konflik kerja keluarga karena budaya Indonesia menuntut wanita membawa lebih banyak tanggung jawab dalam kehidupan rumah daripada di luar rumah. Wanita juga lebih sering mengalami konflik dibandingkan pria, menurut penelitian Grzywacz et al (2007).

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja merupakan kumpulan dari hasil akhir semua kegiatan dan proses yang dilakukan oleh organisasi. Tidak hanya kinerjanya dalam menjalankan fungsinya yang mempengaruhi kepuasan kerja dan tingkat kompensasi, yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. (Robbins, 2012). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan tanggung jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kepuasan Kerja

Perasaan dan sikap yang positif tentang pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja. Semakin banyak elemen pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, semakin besar kepuasan kerja mereka begitupun sebaliknya. Menurut Efendi (2002) Kepuasan kerja merupakan perasaan yang penting harus dimiliki oleh setiap karyawan, jika karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta akan bersungguh-sungguh sehingga akan lebih berkkaryawan dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan atau *goals* dari perusahaan itu sendiri (Kunartinah, 2012).

Family Work Conflict

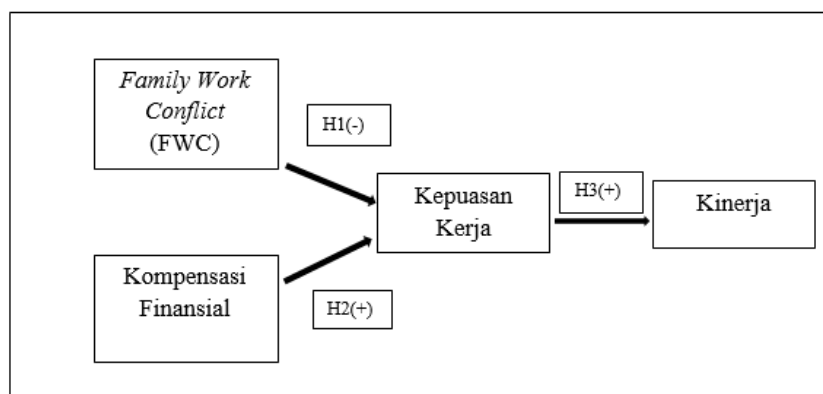
Keluarga dan pekerjaan merupakan hal yang terikat dan penting bagi setiap orang atau individu, untuk mengintegrasikan keduanya sangat sulit, terlebih bagi mereka yang sudah menikah dan memiliki anak. Oleh karena itu, ketika seseorang harus memilih antara peran keluarga dan pekerjaan, konflik-konflik itu akan muncul yang berakibat karyawan harus menjalankan peran ganda, sebagai pasangan, orang tua, anak, serta menjadi karyawan. (Greenhaus dan Beutell, 2008).

Karyawan wanita baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah dapat memiliki konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaannya, akan tetapi wanita yang sudah menikah memiliki potensi konflik rumah tangga yang lebih besar yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Dalam situasi yang sama, seorang individu yang sudah memiliki tanggung jawab sebagai orang tua akan mengalami konflik pekerjaan keluarga lebih tinggi.

Kompensasi Finansial

Gaji atau upah, bonus, dan tunjangan adalah contoh kompensasi finansial yang sangat penting bagi operasi bisnis atau organisasi. Gaji adalah salah satu jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan secara berkala, biasanya sekali sebulan. Menurut Hasibuan (2002), kompensasi adalah semua uang atau barang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Sedangkan, menurut Gita Sugiyarti (2014) besarnya kompensasi menunjukkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan yang dinikmati bersama keluarga. Semakin banyak balas jasa yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi jabatannya, statusnya, dan pemenuhan kebutuhan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengaruh *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Anisah Amelia (2010) mendukung pernyataan ini yang menemukan bahwa *family work conflict* berdampak negatif secara signifikan pada kepuasan. Hasil dari penelitian lainnya yaitu Ahmed Soomro et al (2018) mengatakan bahwa *family work conflict* berdampak negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan Prayogo (2014) menemukan bahwa *family work conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Ho1: *Family work conflict* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Ha1: *Family work conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Deasyeani (2015), kompensasi gaji mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan. Studi lain yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani (2016) menemukan bahwa pengujian pengaruh kompensasi menunjukkan hasil pengaruh positif yang signifikan

terhadap kepuasan kerja.

Ho2: Kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Ha2: Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Suardi (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian Prayogo (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif kepuasan dalam bekerja terhadap kinerja dimana jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerja seseorang semakin tinggi. Kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dengan kinerja. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja yang tinggi akan berusaha keras untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Ho3: Kepuasan kerja tidak memiliki berpengaruh positif pada kinerja karyawan wanita

Ha3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan wanita

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di perbankan bagian frontliner sebagai Teller dan CS Jabodetabek. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja, dan yang family work conflict dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, yang merupakan sebuah penelitian yang menjelaskan fenomena dengan menggunakan data-data numerik yang kemudian dianalisis menggunakan statistik. Metode penelitian dilakukan pada satu kali dalam satu periode dengan menggunakan metode survei dan alat pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan secara online dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 untuk melakukan pengolahan datanya

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan wanita bagian *Frontliner* bank Di Jabodetabek dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja sebagai Teller dan CS perbankan di Jabodetabek sebanyak 95 responden yang dimana target penelitian ini berjumlah 90 responden dengan menggunakan teknik penelitian Non-probability sampling dengan purposive sampel. Pedoman untuk penentuan jumlah sampel menggunakan Hair dkk (2014) dimana ukuran sampel tergantung pada jumlah indikator dan dapat dikalikan minimal 5 sampai 10 (Siti Patimah, 2017)

$$\text{Jumlah sampel} = \text{indikator} \times 5$$

Dalam penelitian ini terdapat 18 jumlah indikator, dikali 5 yang akan mengumpulkan sebanyak 90 responden.

Operasional Variabel

Tabel 1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Pengukuran
1	Family Work Conflict (FWC)	Konflik peran keluarga terjadi ketika tuntutan, curahan waktu, ketegangan, dan perilaku keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan (Endang Dhamayantie, 2013).	<p>FWC1: Karena banyaknya tugas rumah yang harus saya selesaikan, saya terlalu lelah di tempat kerja.</p> <p>FWC2: Tuntutan saya yang sangat besar, mengganggu pekerjaan saya.</p> <p>FWC3: Atasan dan rekan kerja saya tidak menyukai seberapa sering saya sibuk dengan kehidupan pribadi saya saat bekerja.</p> <p>FWC4: Kehidupan pribadi saya mengurangi jumlah waktu yang seharusnya saya habiskan untuk bekerja</p> <p>(Ranganathan Venkatesan, 2021)</p>	<i>Interval Scale 1-6</i>
2	Kompensasi Finansial (KF)	Kompensasi finansial adalah penghargaan atau ganjaran dalam bentuk uang yang terdiri dari upah, gaji, dan tunjangan (Boone dan Kurtz, 2009).	<p>KF1: Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan apa yang saya kerjakan</p> <p>KF2: Saya puas terhadap tunjangan hari raya yang diberikan tepat waktu</p> <p>KF3: Saya merasa senang karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan</p> <p>KF4: Saya menjadi semangat bekerja dengan adanya kompensasi yang saya terima</p> <p>KF5: Saya senang dengan adanya isentif atau bonus atas pencapaian target yang perusahaan berikan</p> <p>(Azmy, 2022)</p>	<i>Interval Scale 1-6</i>
3	Kepuasan Kerja (KK)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional di mana titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan untuk perusahaan atau organisasi dan nilai balas jasa yang sebenarnya diinginkan oleh karyawan (Martoyo, 2007).	<p>KK1: Saya merasa puas atas penghargaan (<i>reward</i>) yang saya terima</p> <p>KK2: Saya menyukai dan menikmati atas pekerjaan saya</p> <p>KK3: Saya senang diberikan kesempatan promosi</p> <p>KK4: Saya puas dengan pengawasan yang ada</p> <p>KK5: Saya senang terhadap rekan kerja saya</p> <p>(Nurwjayanti, 2019)</p>	<i>Interval Scale 1-6</i>
4	Kinerja (KNJ)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diberikan atau disumbangkan oleh karyawan berkaitan dengan tugas	<p>KNJ1: Saya menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik</p> <p>KNJ2: Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dengan baik sesuai kualitas pekerjaan</p> <p>KNJ3: Saya akan bekerja lembur apabila pekerjaan yang dibebankan belum selesai pada waktu yang ditentukan</p>	<i>Interval Scale 1-6</i>

		dan tanggung jawab kepada perusahaan atau organisasi (Mangkunegara, 2010)	KNJ4: Saya akan merasa bahagia dan bangga apabila dapat melayani dengan sebaik-baiknya (Dyne, Linn Van JW Graham dan M Dienesch, 2012)	
--	--	---------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Terdapat 95 responden yang seluruhnya berjenis kelamin perempuan. Didominasi oleh responden yang berusia 26-35 Tahun dengan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan lulusan S1 sebanyak 60 responden dan terdapat 37 responden yang telah bekerja 2-5 Tahun yang didominasi oleh responden yang belum menikah sebanyak 56 responden. Terdapat 53 responden yang memiliki tanggungan baik anak maupun keluarga dengan tingkat pengeluaran 50%-70% dari pendapatan perbulan sebanyak 36 responden dan seluruh responden adalah karyawan wanita yang bekerja pada bagian *Frontliner* bank di Jabodetabek.

Analisis Pre-Test

Outer model

Validitas Konvergen

Parameter AVE dapat digunakan untuk mengukur validitas konvergen dari pengukuran dengan indikator reflektis. Skor loading dapat digunakan untuk melakukan pengukuran ini. Tujuan validitas konvergen untuk melihat hubungan antara indikator variabel laten. Menurut Ghazali (2014) suatu konstruk dinyatakan variabel jika nilai skor loading > 0.7 , dan nilai AVE > 0.5 yang artinya data pada penelitian ini adalah valid.

Tabel 2
Outer Loadings & AVE

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Kesimpulan
<i>Family Work Conflict</i>	FWC1	0.831	0.767	Valid
	FWC2	0.937		Valid
	FWC3	0.856		Valid
Kompensasi Finansial	KF1	0.832	0.691	Valid
	KF2	0.808		Valid
	KF3	0.807		Valid
	KF4	0.876		Valid
	KF5	0.831		Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.818	0.599	Valid
	KK2	0.733		Valid
	KK3	0.752		Valid
	KK4	0.775		Valid
	KK5	0.791		Valid
Kinerja	KNJ1	0.739	0.614	Valid
	KNJ2	0.778		Valid
	KNJ3	0.829		Valid
	KNJ4	0.786		Valid

Validitas Diskriminasi

Merupakan konsep tambahan yang bermakna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan perbedaan yang memadai. Fornell, Larcker (2012) menyatakan bahwa suatu

variabel laten berbagi lebih dengan indikator yang mendasarinya dengan variabel-variabel laten lainnya dan kriteria lain untuk validitas diskriminasi adalah *loadings* untuk masing-masing indikator lebih besar dari *cross-loadings*nya masing-masing. *Cross Loading* untuk seluruh konstruk terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4
Cross Loadings

Indikator	Family Work Conflict	Kompensasi Finansial	Kepuasan Kerja	Kinerja
FWC1	0.831	0.141	0.069	0.23
FWC2	0.937	0.292	0.127	0.056
FWC3	0.856	0.314	0.077	0.062
KF1	0.243	0.832	0.525	0.375
KF2	0.322	0.808	0.459	0.275
KF3	0.256	0.807	0.424	0.232
KF4	0.185	0.876	0.52	0.232
KF5	0.223	0.831	0.467	0.241
KK1	-0.036	0.355	0.818	0.383
KK2	0.09	0.337	0.733	0.353
KK3	0.03	0.368	0.752	0.313
KK4	0.126	0.537	0.775	0.35
KK5	0.175	0.572	0.791	0.442
KNJ1	0.03	0.118	0.253	0.739
KNJ2	0.051	0.216	0.377	0.778
KNJ3	0.062	0.300	0.449	0.829
KNJ4	0.201	0.347	0.385	0.786

Reabilitas Konstruk

Nilai yang disarankan adalah di atas atau lebih dari 0.7 dan hasil pada penelitian yang terdapat pada tabel dibawah dapat menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua konstruk pada model yang diestimasi sudah memenuhi kriteria Reliabel dimana variabel laten *family work conflict*, kompensasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja telah melampaui nilai minimum yang dapat diartikan bahwa variabel-variabel sudah mempunyai reabilitas yang ideal dan pada *Composite Reability* Nilai minimum yang ditentukan adalah 0.6 terlihat pada tabel di bawah bahwa setiap indikator telah memenuhi nilai minimum

Tabel 5
Nilai Cronbach's Alpha

Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Family Work Conflict</i>	0.853	Reliabel
Kompensasi Finansial	0.888	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.835	Reliabel
Kinerja	0.794	Reliabel

Tabel 6
Nilai Composite Reability

Indikator	Composite Reliability	Keterangan
<i>Family Work Conflict</i>	0.974	Reliabel
Kompensasi Finansial	0.892	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.847	Reliabel
Kinerja	0.811	Reliabel

Inner Model

Pengujian inner model dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak maka digunakan nilai P Values pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0.05. Model ini di evaluasi menggunakan nilai *R-Square* dan *Path Coefficien*.

R-Square

Pada tabel yang tertera di bawah ini dapat dilihat bahwa nilai *R Square* secara simultan *Family Work Conflict* dan Kompensasi Finansial secara serentak terhadap variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sebesar 0.340 atau 34% sedangkan 66% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Kemudian terdapat nilai R Square pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dikategorikan lemah karena hanya terdapat 1 variabel yang mempengaruhi Kinerja, yaitu sebesar 0.232 atau 23.2% sedangkan 76.8% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini.

Tabel 7
R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.340	Moderat
Kinerja	0.232	Lemah

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Untuk menyimpulkan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak maka digunakan nilai P Values pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Pada tabel dibawah ini yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan inner model yang diperoleh melalui bootstrapping.

Tabel 8
Bootstrapping

Path Coeffisien	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Family Work Conflict --> Kepuasan Kerja	-0.065	-0.042	0.103	0.625	0.532
Kmpensasi Finansial --> Kepuasan Kerja	0.598	0.607	0.088	6.831	0.000
Kepuasan Kerja --> Kinerja	0.481	0.504	0.107	4.495	0.000

Pembahasan

Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengolahan data yang peneliti menunjukkan hasil bahwa pengaruh *Family Work Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja karyawan wanita menghasilkan *P Values* sebesar $(0.532) > (0.05)$ atau pada tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ kemudian pada koefisiensi nilai adalah negatif sebesar -0.065 . Dapat disimpulkan bahwa H_01 tidak dapat ditolak yang berarti bahwa *family to work conflict* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada bagian *Frontliner* Bank Jabodetabek, dan hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Anisah Amelia (2010) yang menemukan bahwa *family work conflict* berdampak negatif secara signifikan pada kepuasan, penelitian lain Ahmed Soomro et al (2018) yang juga mengatakan bahwa *family work conflict* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan juga hasil dari penelitian Prayogo (2014) juga menemukan bahwa *family work conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Family work conflict yang dirasakan oleh karyawan wanita yang bekerja pada bagian *Frontliner* Bank Jabodetabek dapat mengatasi konflik rumah dan tidak mempengaruhi kepuasan dalam bekerja karyawan itu sendiri yang berarti bahwa semakin rendah atau minimnya konflik yang dirasakan oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengolahan data yang peneliti menunjukkan hasil bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja menghasilkan *P Values* sebesar $(0.000) < (0.05)$ pada tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ kemudian pada koefisiensi nilai adalah 0.598 . Dapat disimpulkan H_02 ditolak yang berarti bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada bagian *Frontliner* Bank Jabodetabek. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita dan penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian Deasyeani (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil studi lain Ni Made Nurcahyani (2016) yang juga menemukan bahwa pengujian pengaruh kompensasi menunjukkan hasil pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. kompensasi finansial yang dapat berupa gaji, uang lembur, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, dan insentif atau bonus yang perusahaan berikan kepada karyawan wanita mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Mustika, 2011)

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil dari pengolahan data yang peneliti olah dengan menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan *P Values* sebesar $(0.000) < (0.05)$ pada tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ kemudian pada koefisiensi nilai adalah 0.481 . Dapat disimpulkan H_03 ditolak yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan wanita yang bekerja pada bagian *Frontliner* Bank Jabodetabek. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, yang dimana hasil ini didukung oleh hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yaitu Suardi (2019) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, dalam penelitian lain Prayogo (2017) menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerja seorang karyawan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja yang tinggi akan berusaha keras untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

5. KESIMPULAN

Family Work Conflict tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita yang bekerja pada bagian *Frontliner* Bank Jabodetabek yang dirasakan karyawan wanita tidak memiliki peran dalam konflik keluarga yang dapat terbawa karyawan didalam perusahaan sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan wanita. dan berdasarkan dari profil responden yang

telah peneliti kumpulkan diketahui terdapat 53 responden yang memiliki tanggungan baik itu anak ataupun keluarga dan didominasi oleh 56 responden yang belum menikah. Pada penelitian ini dikarenakan banyaknya responden yang memiliki tanggungan dan belum menikah tidak mempengaruhi karyawan ditempat kerja. Pekerjaan dirumah yang tidak begitu besar, sehingga tidak membawa dampak ke tempat kerja dan tuntutan dalam pekerjaan itu sendiri membuat karyawan wanita harus tetap profesional sehingga karyawan dapat menyelaraskan antara pekerjaan di rumah dan pekerjaan di kantor dan dapat menghindari konflik yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan di kantor.

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita yang bekerja pada bagian *Frontliner* Bank Jabodetabek dan ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian Menurut Deaseani (2015), kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun langsung. Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi finansial dapat berupa gaji, uang lembur, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, dan insentif atau bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan wanita secara bersamaan dan parsial (Mustika, 2011). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan dimana didominasi oleh responden dengan tingkat pengeluaran 50%-70%, yang kedua didominasi oleh responden dengan tingkat pengeluaran lebih dari 70% dari total pendapatan perbulan dan didominasi oleh 53 responden yang sudah memiliki tanggungan. Dari data diatas dapat dilihat bahwa karyawan memiliki tingkat pengeluaran per bulan yang cukup tinggi dan responden yang sudah memiliki tanggungan baik anak maupun keluarga.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita yang bekerja pada bagian *Frontliner* Bank Jabodetabek penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu Suardi (2019) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja yang dimana jika dilihat dari hasil survei dimana responden yang didominasi oleh karyawan wanita yang belum menikah dan didominasi oleh responden dengan lama bekerja 2-5 tahun dengan tingkat pengeluaran 50%-70% dari total pendapatan perbulan maka hal yang dapat dilakukan oleh bank atau perusahaan untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah memastikan bahwa karyawan sudah merasa puas dalam bekerja dilihat melalui seberapa besar tanggung jawab karyawan atas tuntutan pekerjaannya apakah karyawan terlalu dituntut untuk mengemban tugas yang lebih dari seharusnya sehingga membuat mereka lembur, pulang terlalu larut atau *jobdesk* yang tidak sesuai sehingga dapat membuat mereka tidak menikmati pekerjaannya.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini berdasarkan pengaruh yang paling dominan adalah Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.598, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 0.481 dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,065. Implikasi manajerial akan ditekankan pada Kompensasi Finansial karena memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kepuasan Kerja

Saran terhadap perbankan atau manajer, pada penelitian ini jika dilihat dari indikator yang dianggap masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan adalah karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan karena tidak sesuai dengan yang dikerjakan, maka hal yang dapat dilakukan oleh perbankan atau manajer yaitu untuk mempertimbangkan atau mengkaji lebih dalam lagi mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa tidak sesuai dengan beban kerja atau tanggung jawab serta kualitas dari para pekerja karyawan wanita sesuai dengan ketentuan atau kebijakan yang berlaku dalam perusahaan ataupun dengan cara mengurangi beban kerja yang dirasa tidak sesuai dengan *jobdesk* dan gaji yang diberikan.

Saran terhadap perbankan atau manajer yaitu untuk memastikan karyawan sudah merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, dilihat dari indikator yang masih rendah dan perlu ditingkatkan yaitu karyawan tidak menyukai dan tidak menikmati pekerjaannya. Hal ini dapat dinilai dari seberapa besar tanggung jawab karyawan atas tuntutan pekerjaannya dikantor apakah karyawan dituntut untuk mengemban tugas yang lebih dari seharusnya atau di luar *job desk nya* sehingga membuat mereka lembur, pulang terlalu larut atau yang membuat karyawan tidak menikmati pekerjaannya diharapkan perusahaan dapat membantu karyawan untuk mengidentifikasi penyebab masalah

mengapa karyawan wanita merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dan memberikan dukungan atau *feedback* yang sesuai guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Saran terhadap perusahaan atau perbankan yaitu diharapkan bagi bank atau manajer perusahaan yaitu untuk lebih memperhatikan karyawannya, dilihat dari indikator yang dinilai paling rendah yaitu banyaknya tugas di rumah tidak mempengaruhi aktivitas karyawan di tempat kerja atau kantor perusahaan. Dikarenakan pekerjaan di rumah yang tidak begitu besar, sehingga tidak membawa dampak ke tempat kerja dan tuntutan dalam pekerjaan itu sendiri membuat karyawan wanita harus tetap profesional sehingga karyawan dapat menyelaraskan antara pekerjaan di rumah dan pekerjaan di kantor dan dapat menghindari konflik yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan di kantor. Maka yang dapat dilakukan adalah untuk mengambil langkah yang tepat dan memahami setiap situasi kerja yang dialami karyawan yang mengalami kesulitan untuk membuka sesi konsultasi untuk meminimalisir konflik yang mungkin dapat terjadi

Keterbatasan penelitian ini terletak pada variabel *Family Work Conflict* yang tidak signifikan karena menggunakan sampel responden yang tidak hanya berfokus pada karyawan yang sudah menikah oleh karena itu diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk difokuskan kepada responden yang sudah menikah karena dirasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan lebih complicated agar mendapatkan hasil yang lebih valid.

Pada penelitian ini *R-Square* memiliki nilai yang kecil, sehingga diharapkan kepada penelitian berikutnya mempertimbangkan kembali untuk menggunakan variabel-variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan disarankan untuk peneliti selanjutnya dalam meneliti penelitian serupa lebih memperhatikan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A (2010). Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To Work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan. Vol. 4, No. 3, November 2010 Hal. 201-219.
- Endang Dhamayantie (2013). Kecerdasan Spiritual, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Kinerja Pada Pekerjaan Dan Keluarga (Studi Pada Karyawan Perbankan di Pontianak). Jurnal BPPK, Volume 6 Nomor 1, 2013 Halaman 41-48.
- Nainggolan, E., & Arwin, M. P. (2022). Peran Wanita Karier Dalam Melaksanakan Keluarga Harmonis Di Nagari Ganggo Hilia Kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman. Jendela PLS: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah, 7(1), 61-70.
- Nurwijayanti (2019). 15 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Agrinusa Persada Mulia. Management Volume II, No. 1, Oktober 2019. <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/manag>
- Rahmawati, F. (2016). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Saraswati, T. Pengaruh Beban Kerja, Family-Work Conflict Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen III.
- Sari, Riski Purnama dan Agustang, Andi (2021). Peran ganda ibu rumah tangga (studi kasus pada tukang cuci mobil/motor). Pinisi Journal Of Sociology Education Review; Vol. 1; No. 2; Juli 2021, Halaman 106-113.
- Setyawan, A. and Bagasworo, W., (2018). Effect of Leadership Style, Work Environment and Financial Compensation On Employee Performance (Study at PT Bank X Area, South Jakarta). Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika, Vol 11, No. 1 December 2018: 19-25.
- Shueh-Yi Lian¹ & Cai Lian Tam (2017). Work Stress, Coping Strategies and Resilience: A Study among Working Females. Asian Social Science; Vol. 10, No. 12; 2014 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025, Published by Canadian Center of Science and Education
- Sugiyarti, Gita (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). Jurnal Ilmiah Serat Acitya UNTAG Semarang
- Sugiyono (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Kota: Bandung
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Daya Saing, 18(2), 79-91.
- Venkatesan, R. (2021). Measuring Work-Life Balance: Relationships with Work-Family Conflict and Family-Work Conflict. Ranganathan, Venkatesan (2021)," Measuring Work-Life Balance: Relationships with Work-Family Conflict and Family-Work Conflict" Journal of Strategic Human Resource Management, 10(2), 28-36.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.