

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya Manusia merupakan bagian atau faktor terpenting dalam menjalankan sebuah usaha. Dimana sumber daya manusia sebagai penggerak dari berjalannya sebuah perusahaan, dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sebuah kewajiban yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan. Untuk itu sebuah perusahaan wajib menciptakan atau memenuhi standar kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya demi mencapai tujuan dari pada perusahaan. H Simamora (2006) dalam Sugi Antara (2021) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya. Di dalam pembentukan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tentunya juga harus memperhatikan gender dari setiap pegawai yang dimilikinya. Peran sumber daya manusia sangatlah diperlukan di setiap sistem lini pemerintahan, salah satunya adalah Dinas Pendidikan.

Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Sehingga dinas pendidikan dianggap sebagai pencetus peraturan yang mengatur berbagai kebijakan dalam hal

pendidikan di suatu daerah, sehingga kehadiran dinas pendidikan memiliki nilai yang sangat penting. Dinas Pendidikan sering kali dihadapkan pada tantangan yang sangat kompleks seperti meningkatnya tuntutan beberapa kebijakan yang harus segera dirubah dikarenakan adanya pergantian pemimpin, konflik yang terjadi akibat beberapa sekolah yang tidak dapat mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan, dan perubahan regulasi dan teknologi yang harus dikuasai oleh pegawai.

Disdikpora (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Buleleng merupakan salah satu kantor dinas yang bergerak dibidang Pendidikan dan olahraga di Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jln Pahlawan No 5 Singaraja, Kecamatan Buleleng. Pegawai yang bekerja di Disdikpora Buleleng tidak sepenuhnya adalah pegawai PNS. Dari data yang diperoleh bahwasannya terdapat 98 karyawan PNS yang bekerja di Disdikpora Buleleng. Disdikpora Buleleng memiliki visi “Terwujudnya Masyarakat Buleleng yang Mandiri, Sejahtera, Damai dan Berdaya Saing Berlandaskan Tri Hita Karana dan misinya yaitu “Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Profesional, Berbudaya dan Berintegritas”. Sumber daya manusia yang ada di Disdikpora Buleleng menentukan keberhasilan dari Dinas itu sendiri, dimana dalam hal ini Disdikpora Buleleng sangatlah bergantung dengan kemampuan dan juga keahlian yang dimiliki dari para pegawainya.

Disdikpora Buleleng tentunya tidak hanya memiliki pegawai laki- laki saja. Dalam penelitian ini penulis ingin memfokuskan pada pegawai wanita yang bekerja di Disdikpora Buleleng dengan status PNS. Seiring dengan berkembangnya zaman, peran wanita di masa sekarang ini sudah tidak lagi

dikaitkan sesuai dengan kodratnya sebagai wanita, bahwasannya wanita hanya sebagai seorang istri dan juga sebagai ibu bagi anak-anaknya, yang bertugas mengurus pekerjaan rumah tangga. Namun lebih jauh lagi, wanita di zaman sekarang sudah mulai berperan serta dalam setiap segi kehidupan masyarakat. Kesempatan bekerja serta berkarir bagi seorang wanita yang telah memiliki keluarga sering kali memunculkan permasalahan di dalam sebuah rumah tangga. Wanita yang bekerja di luar rumah dan di dalam rumah mengurus rumah tangga merupakan tuntutan pekerjaan yang berbeda dan harus dijalani. Namun ketika peran pekerjaan di lingkungan kantor atau perusahaan dan peran pekerjaan di rumah tidak dapat berjalan seimbang, ini dapat memicu terjadinya konflik antar kedua peran tersebut. Sehingga dalam hal ini dapat membuat kuantitas waktu yang mereka miliki menjadi berkurang, terlebih lagi bagi seorang wanita yang bekerja di kantor, yang dimana lebih terikat oleh waktu kerjanya.

Peran ganda merupakan kondisi dimana seorang wanita selain menjadi istri bagi suami dan menjadi Ibu bagi anak-anaknya, ia juga memiliki pekerjaan di berbagai bidang atau profesi lain (Radhitya dalam Lelly Christin,dkk 2021). Keseimbangan diri pada wanita karir yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga sering mengalami kesulitan dan penyeimbangan dikarenakan bertabrakan dengan beberapa peran dari wanita (Pratiwi,2020). Pada saat ini wanita memiliki peran penting termasuk dalam proses pembangunan ekonomi. Didalam proses pembangunan ekonomi, tidak dapat dipungkiri bahwa wanita adalah agent of development yang perannya sangat dibutuhkan dalam perkembangan ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Meskipun secara garis besar laki-laki memiliki

peran yang lebih dominan dibandingkan peran wanita. Di Disdikpora Buleleng terdapat sejumlah 35 karyawan wanita yang memiliki status PNS.

Pegawai adalah salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam berjalannya sebuah perusahaan maupun instansi. Meskipun sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dan juga baik, namun apabila perusahaan tidak memiliki pegawai yang memiliki keahlian dan kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk berkembang dan juga bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang lebih potensial. Banyaknya tugas dan tuntutan tanggungjawab yang harus diemban oleh pegawai wanita menyebabkan tidak sedikit dari mereka yang mengalami stres, dan juga merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga hal ini akan dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan akan berdampak kepada tempatnya bekerja. Dalam menjalankan setiap pekerjaan, kepuasan kerja dari pegawai, utamanya pegawai wanita menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga kualitas pekerjaan dari tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja adalah salah satu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno,2019). Kepuasan kerja dalam manajemen organisasi atau perusahaan memiliki sebab besar pengaruhnya bagi pegawai maupun organisasi atau perusahaan. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi organisasi atau perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktifitas, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai (Suwanto,2011:263). Dalam hal ini kepuasan

kerja erat kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dikarenakan kepuasan kerja setiap individu pegawai memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristiknya. Ketika seorang pegawai merasa puas, maka pegawai akan memberikan usaha lebih untuk bekerja dan akhirnya memberikan peluang keberhasilan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu pekerjaan, upah atau gaji, pengawasan, rekan kerja dan juga promosi. Berdasarkan indikator-indikator yang ada dan juga hasil dari wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, Disdikpora Buleleng memiliki kendala pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawainya, terutama pegawai wanita. Hal ini dikarenakan beberapa pegawai wanita merasa bahwasannya mereka tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga menyebabkan pegawai tersebut merasa tidak puas ketika bekerja. 8 dari 10 orang pegawai wanita merasa bahwasannya mereka kurang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seperti halnya untuk menginput data-data guru SD dan SMP ke sistem dengan menggunakan komputer yang telah disediakan mereka masih kesulitan untuk mengedit bahkan untuk sekedar mengetik, sehingga seringkali para pegawai wanita melakukan pekerjaannya dengan perlahan untuk dapat memahami dan mengerjakannya sesuai dengan target yang diinginkan dan membuat pekerjaannya sering tidak selesai tepat pada waktunya.

Rekan kerja merupakan orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja (Suharso dan Retnoningsih 2006:79). Orang-orang yang

bekerja bersama dalam satu lingkungan kerja, baik dalam tim, departemen, maupun perusahaan yang sama juga dapat dikatakan sebagai rekan kerja. Mereka memiliki peran yang berbeda-beda, namun secara kolektif bertujuan untuk mencapai target atau tujuan organisasi. Tidak jarang dalam satu organisasi atau tim mempunyai konflik antar sesama rekan kerja. Konflik antar sesama rekan kerja adalah hal yang umum terjadi di lingkungan kerja. Konflik ini dapat muncul karena berbagai alasan, seperti perbedaan pandangan, persaingan, komunikasi yang buruk, atau bahkan gaya kerja yang berbeda. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik ini bisa berdampak negatif pada produktivitas tim dan atmosfer kerja. Hal ini terjadi pada pegawai di Disdikpora Buleleng yang menyebabkan pegawai mengalami stres yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, dan bahkan akan menurunkan tingkat kinerja dari para pegawai dikarenakan adanya komunikasi dan kerjasama yang kurang baik antar sesama pegawai di satu tempat kerja.

Situasi yang tidak mendukung para pegawai untuk merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dapat berdampak negatif pada karir perusahaan ditambah dengan promosi jabatan yang kurang pada pegawai di Disdikpora Buleleng juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja tidak maksimal, pegawai menilai bahwa prospek untuk promosi jabatan terbatas sehingga pegawai merasa tidak termotivasi dengan karir pekerjaan yang mereka jalani. Dengan lokasi bangunan dinas yang menjadi satu halaman dengan kantor lainnya membuat ketidaknyamanan dan juga ketidakpuasan bagi pegawai yang bekerja. Pengawasan kerja dinas yang dapat dikatakan sedikit lenggang dan berubah-ubah mengikuti dengan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah pusat dan juga pemerintah daerah yang membuat tekanan dalam melakukan pekerjaan bagi

pegawai pun semakin meningkat, dengan upah atau gaji yang diterima menyesuaikan dengan tingkatan kepegawaian dari para pegawai, sehingga menyebabkan pegawai menjadi kurang termotivasi untuk melakukan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan, dimana tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah konflik peran kerja keluarga. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2023) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Konflik peran kerja keluarga atau yang biasa disebut dengan work family conflict merupakan konflik yang timbul antara pekerjaan dan peran non pekerjaan dan yang tidak terhindarkan bagi kebanyakan orang yang bekerja saat ini (Wilson dan Bauman,2014). Sebuah konflik peran dimana terdapat berbagai tekanan peran antara bidang pekerjaan dan juga keluarga yang secara keseluruhan tidak dapat berjalan dengan normal dan tidak seiring dengan jalannya dalam bentuk beberapa hal, artinya fokus dalam peran dibidang keluarga atau pekerjaan. Biasanya konflik peran kerja keluarga banyak dirasakan oleh para pekerja atau pegawai wanita, dikarenakan mereka harus dapat menyeimbangkan anatara peran mereka di tempat kerja dan peran mereka di rumah sebagai ibu rumah tangga.

Konflik peran kerja keluarga yang dialami oleh pegawai wanita cenderung akan dapat mempengaruhi kondisi psikologis dari pegawai itu sendiri. Menurut (Desmiwarnita dan Tasri,2023) konflik peran kerja keluarga muncul karena adanya peran dengan orientasi yang berbeda namun sama- sama membutuhkan waktu, tenaga dan juga perhatian, sehingga apabila salah satu peran dilakukan

dengan baik, maka peran yang lain secara otomatis akan terbengkalai. Hal ini dapat menimbulkan adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga, hingga dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam pekerjaan yang dilakukan dan juga keluarga dari pegawai wanita yang bersangkutan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Khilmiah (2022) menyatakan bahwasannya work family conflict secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya semakin tinggi tingkat konflik peran kerja yang dirasakan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2010) yang menyatakan bahwa semakin besar konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Abbot et al.(1988) mempertegas hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja, dalam Rantika dan Sunjoyo (2011) bahwa rendahnya kepuasan kerja diakibatkan adanya konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.

Berbeda dengan fakta lapangan yang ditemui bahwasannya para pegawai wanita dengan status PNS di Kantor Disdikpora Singaraja dapat mengimbangi kedua pekerjaan yang mereka jalani, baik itu pekerjaan rumah tangga maupun pekerjaan yang diberikan dari pihak dinas.

Dengan rentang waktu yang cukup lenggang bagi para pegawai wanita untuk melakukan pekerjaannya, pegawai dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan atau kewajibannya sebagai seorang ibu maupun istri secara bersamaan. Seperti contohnya, yang terjadi ketika jam istirahat pada pukul 12.00 wita para pegawai wanita akan meninggalkan kantor untuk beristirahat dirumah ataupun menjemput anak-anaknya pulang dari sekolah dan akan kembali lagi pada pukul 13.30 wita.

Jika dilihat dari peraturan kantor bahwasannya para pegawai mendapatkan waktu untuk istirahat siang hanya 30 menit, yang artinya pegawai memiliki banyak waktu untuk melakukan dua pekerjaan sekaligus di dalam satu hari.

Waktu yang dimiliki oleh para pegawai wanita bekerja yang dapat dikatakan cukup lenggang, dapat menyebabkan berkurangnya tekanan yang mereka alami, baik itu tekanan dari keluarga maupun tekanan dari pekerjaannya. Yang dapat menyebabkan pegawai wanita bekerja dengan situasi dan kondisi hati yang nyaman, hal ini tentunya berpengaruh terhadap hubungan antara sesama rekan kerja menjadi baik, karena tidak adanya konflik dalam diri yang dialami atau dirasakan, hingga menyebabkan suasana hati dan juga pikiran dari para pegawai menjadi tenang untuk berkomunikasi juga melakukan pekerjaannya dengan baik. Perilaku dari para pegawai wanita juga akan menyesuaikan bagaimana ia bisa mengatur waktunya baik dirumah maupun di kantor, terlebih lagi bahwasannya mereka tidak mengalami yang namanya tekanan berlebih saat menjalani dua kewajiban sekaligus. Hal ini berpengaruh pada pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap para pegawai yang dinilai tenang dan juga baik dalam menjalankan pekerjaan dan juga berperilaku yang baik dengan sesama rekan mereka bekerja di kantor.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya stress muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang mereka jalani. Tidak jelasnya apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan,

merupakan pemicu stress yang dialami oleh para pegawai. Secara umum stress kerja sering diartikan sebagai kondisi ketegangan yang sangat tidak menyenangkan, dikarenakan seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya.

Menurut Hariandja (2002: 280), stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong pegawai untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stress yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para pegawai. Para pegawai akan menjadi mudah marah-marah, perilakunya menjadi lebih agresif ataupun sensitive terhadap sesuatu hal kecil, menjadi tidak relaks atau biasa memperlihatkan sikap yang tidak dapat mengatasi suatu masalah yang sedang dihadapi. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa mendapatkan penanganan apapun yang serius dari pihak perusahaan dapat membuat pegawainya menjadi tertekan dalam melakukan pekerjaannya, menjadi tidak termotivasi, dan pegawai akan mengalami frustrasi yang akan menyebabkan pegawai bekerja secara tidak optimal, sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, pegawai yang tidak dapat menahan stres kerja maka dia tidak akan mampu lagi untuk bekerja pada perusahaan, dan akan semakin parah, stress dapat membuat pegawai menjadi sakit dan juga mengundurkan diri (turnover) dari perusahaan tempatnya bekerja. Dengan hal tersebut stres kerja dapat mempengaruhi kinerja yang baik maupun kinerja yang buruk pada para pegawai wanita. Ehadila (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pegawai wanita di Kantor Disdikpora Singaraja memiliki para pemimpin

yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang sangat bertanggung jawab dan peduli akan bawahannya. Sikap pemimpin yang tidak pernah menekan para pegawainya dapat meringankan beban yang dirasakan oleh pegawai dan juga pegawai tidak akan merasa stres dalam melakukan pekerjaan. Dimana para pemimpin di Kantor Disdikpora Singaraja selalu mengapresiasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya sehingga hal ini dapat membuat kedekatan pemimpin dan pegawai semakin baik. Dengan adanya jalinan hubungan yang baik antar pegawai dan juga pemimpinnya dapat mengurangi tingkat konflik yang akan terjadi ketika bekerja. Karena pegawai merasa aman dan nyaman bekerja dilingkungan yang penuh dengan rasa kekeluargaan dan juga apresiasi disetiap prestasi bekerja yang dilakukan dan membuat semangat para pegawai menjadi semakin meningkat dalam bekerja, sehingga pegawai tidak merasa stres.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Kantor Disdikpora Singaraja terdapat kesenjangan antara beberapa penelitian yang telah dilakukan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Stefhany dan Sibarani,2022) yang menyatakan bahwa konflik peran kerja keluarga atau work family conflict dan stress kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja wanita yang sudah menikah. Dan menyatakan bahwa work family conflict dan stress kerja tidak menurunkan tingkat kepuasan kerja pada pegawai. Pernyataan ini didukung oleh (Febriansari et al.,2021) yang menyatakan bahwa work family conflict dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita. Berbeda dengan beberapa penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh (Desmiwarnita dan Tasri,2023) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti

kepuasan kerja pegawai atau karyawan akan menurun jika konflik peran ganda di sebuah instansi tersebut meningkat.

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pegawai akan menurun apabila stres kerja yang dialami meningkat. Semakin tinggi stres kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau instansi maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja yang dialami dalam melakukan pekerjaannya. Sanjaya (2021) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadiliani (2020) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini berbeda dengan hasil penelitian dari Sulhaida (2021) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian di atas, dan fenomena yang terjadi, dapat diketahui terjadinya kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu dan permasalahan pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Konflik Peran Kerja Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita (Studi Kasus Pada Kantor Disdikpora Singaraja)”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan kepuasan kerja pada pegawai wanita yang disebabkan oleh kemampuan yang kurang memadai yang dimiliki oleh pegawai sehingga kurang mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Tingkat promosi jabatan pada pegawai wanita yang kurang, menyebabkan pegawai menjadi tidak termotivasi dan tidak bersemangat dalam bekerja yang menyebabkan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai wanita.
3. Terjadinya penurunan kepuasan kerja pegawai wanita diakibatkan oleh rentannya terjadi konflik antar sesama rekan kerja.
4. Pengawasan kerja yang kurang dengan kebijakan yang sering berubah-ubah menyebabkan pegawai menjadi tidak puas dalam melakukan pekerjaannya.
5. Adanya kesenjangan antara penelitian terdahulu dengan permasalahan yang terjadi di lapangan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan dengan tiga variabel bebas (X) konflik peran kerja keluarga (X1) dan stres kerja (X2) terhadap 1 variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja pada pegawai wanita di Disdikpora Kabupaten Buleleng. Penelitian ini dibatasi untuk mengetahui peranan konflik peran kerja keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita yang diyakini menjadi permasalahan yang mendasar pada Disdikpora Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu :

1. Apakah konflik peran kerja keluarga dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di kantor Disdikpora Singaraja?

2. Apakah konflik peran kerja keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di kantor Disdikpora Singaraja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di kantor Disdikpora Singaraja ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh konflik peran kerja keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di kantor Disdikpora Singaraja.
2. Pengaruh pengaruh konflik peran kerja keluarga terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di kantor Disdikpora Singaraja.
3. Menguji pengaruh reputasi perusahaan dan *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja generasi Z Kabupaten Buleleng.
4. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita di kantor Disdikpora Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan berbagai informasi bermanfaat dalam pengembangan ilmu

pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh konflik peran kerja keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan oleh pihak Disdikpora Buleleng sebagai implementasi dan bahan evaluasi karyawan wanita yang bekerja khususnya mengenai konflik peran kerja keluarga dan stres kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai wanita.

