

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Era globalisasi menghadirkan berbagai perubahan sekaligus mendorong organisasi untuk tetap fleksibel dan beradaptasi dengan perkembangan yang terjadi. Dalam menghadapi tantangan di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia atau karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan yang berkontribusi besar dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan perusahaan (Imron *et al.*, 2020). Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang vital bagi perusahaan dan menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam merealisasikan visi dan misinya (Mubarok *et al.*, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena mereka bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk menciptakan berbagai inovasi yang berkontribusi pada kemajuan suatu instansi, dapat dikatakan bahwa peran utama dalam sebuah instansi berada di tangan sumber daya manusia. Pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan pegawai yang kompeten di bidangnya, tetapi juga berupaya membentuk karakter pegawai agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas (Jama dan Heryanda, 2025).

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan bagaimana kondisi kerja pegawai terutama kepuasan kerja para pegawai sebagai bagian dari evaluasi kinerja organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem merupakan instansi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem memiliki moto “KERTHI” yang berarti, Kerja/Karya, Edukatif, Responsif, Terampil/Tulus, Humanis, dan Inovatif. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem berlokasi di Jalan Jendral Sudirman, Kelurahan Subagan, memegang fungsi vital dalam mendata, merekam, dan menerbitkan dokumen kependudukan yang meliputi kartu keluarga, KTP elektronik, kartu identitas anak, surat keterangan pindah datang, surat keterangan tempat tinggal, surat perkawinan, perceraian, surat keterangan kelahiran, kematian, dan akta-akta pencatatan sipil.

Transformasi digital yang diterapkan oleh Kementerian Dalam Negeri melalui program Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK Terpusat) turut mendorong seluruh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Indonesia, termasuk Kabupaten Karangasem, untuk meningkatkan layanan secara elektronik dan meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem telah mulai menerapkan layanan online seperti pendaftaran akta kelahiran, KTP-el, dan KK melalui sistem daring. Penerapan sistem digital hadir untuk mempermudah pelayanan masyarakat. Namun, pelaksanaan di lapangan tidak selalu berjalan ideal, terutama di wilayah-wilayah yang memiliki keterbatasan infrastruktur seperti akses internet, jaringan

listrik yang stabil, serta sumber daya manusia yang memiliki kompetensi teknologi informasi yang memadai.

Kabupaten Karangasem, sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Bali, memiliki jumlah penduduk yang cukup signifikan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karangasem tahun 2024, jumlah penduduk Karangasem mencapai 502.372 jiwa yang tersebar di 8 kecamatan. Dari jumlah tersebut, tingkat kepemilikan dokumen kependudukan seperti KTP elektronik, kartu keluarga, dan akta kelahiran menunjukkan peningkatan, tetapi masih terdapat sejumlah penduduk yang belum terlayani secara optimal. Situasi ini sering kali diperparah oleh tekanan dari masyarakat yang menginginkan pelayanan cepat, sementara prosedur birokrasi dan sistem pendukung belum sepenuhnya optimal. Tekanan untuk bekerja secara cepat dan akurat di tengah keterbatasan tersebut menjadi salah satu faktor yang menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai yang tidak hanya dituntut untuk bekerja cepat dan akurat, tetapi juga menghadapi tekanan dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan instan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi indikator penting yang harus diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Simarmata *et al.*, (2024) menyatakan kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan serta menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Wulandari dan Marwansyah, 2024). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya berkaitan

dengan hasil yang diterima oleh karyawan dengan hasil yang diyakini seharusnya diterima (Vanessa dan Nawawi, 2024). Kepuasan kerja sebagai bentuk rasa bangga mengenai suatu pekerjaan dari hasil orang di capaian puas nya kerja yang tinggi memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya. Sedangkan seorang yang merasa tidak merasa selesai atas tugas yang di laksanakan akan memiliki rasa tidak enak terhadap pekerjaannya (Putra dan Yulianthini, 2020)

Kepuasan karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi mana pun untuk memastikan berfungsinya secara efektif (Javanmardnejad *et al.*, 2021). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja pegawai di instansi pemerintahan sangatlah penting. Jika pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar akan mengalami penurunan motivasi dan produktivitas (Indrawan dan Dewanti, 2025). Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menjadi ancaman yang menyebabkan kemunduran instansi. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh instansi untuk mempertahankan kualitas tenaga kerjanya adalah dengan memahami serta memperhatikan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Berdasarkan hasil informasi dari pegawai wanita Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem, hasil menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai masih belum optimal. Pegawai mengatakan bahwa aspek dari segi pekerjaan itu sendiri, rutinitas yang dijalani oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem seperti pelayanan administrasi dan

pencatatan data-data menyebabkan kejenuhan karena bersifat monoton sehingga menimbulkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Sebagian besar dari pegawai tidak menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari jawaban yang menyatakan bahwa pekerjaan mereka terasa monoton dan membosankan. Ketika ditanya apakah mereka menyenangi pekerjaannya, sebagian besar menjawab bahwa mereka menjalani pekerjaan karena kewajiban, bukan karena kesenangan.

Pegawai menyampaikan bahwa di lingkungan kerja suasana sosial sesama rekan kerja sudah terjalin cukup baik dan kondusif. Akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang pasif dalam bekerja sehingga kerja sama tim masih perlu ditingkatkan. Pegawai juga mengungkapkan bahwa masih rentan terjadi konflik antar rekan kerja hal tersebut dilatarbelakangi oleh perbedaan pendapat dan pembagian tugas yang kurang merata. Situasi ini terkadang menimbulkan rasa kurang adil yang, jika tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketidakpuasan terlebih lagi jika konflik yang terjadi antar rekan pegawai tidak diatasi dengan cepat hal tersebut tentunya akan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Pegawai merasa bahwa gaji yang diterima belum mampu mencukupi kebutuhan mereka, meskipun para pegawai mendapatkan tunjangan akan tetapi jumlah serta keadilan distribusinya dirasa masih belum transparan, baik dari segi nominal maupun relevansi dengan beban kerja. Kesempatan untuk promosi jabatan juga dirasakan cukup terbatas, bahkan cenderung stagnan khususnya bagi pegawai yang sudah lama bekerja, meskipun mekanisme promosi telah diatur berdasarkan aturan kepegawaian, dalam praktiknya masih ada pegawai yang merasa belum memperoleh kesempatan sesuai dengan kinerja dan masa kerja yang telah dijalani.

Hal tersebut juga menjadi salah satu alasan pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya karena sebagian pegawai berharap adanya penghargaan dan pengakuan yang lebih nyata melalui jenjang karier. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor tetapi dalam penelitian ini yang menjadi sorotan utama adalah *work family conflict* dan stres kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Mayasari dan Thamrin (2025) menyatakan bahwa stres kerja dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pardita dan Surya (2020) menyatakan konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Abdullah *et al.*, (2023) menyatakan *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Yoevita dan Widjajanti (2022) menyatakan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work Family Conflict merupakan bentuk dari konflik antar peran di bidang pekerjaan dan peran di lingkungan keluarga yang dimiliki oleh individu (Lestari *et al.*, 2021). *Work family conflict* terjaln bila seorang hadapi kesusahan dalam melaksanakan kedudukan antara profesi serta kedudukan yang lain di dalam keluarga (Narayani *et al.*, 2025). Konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict* dihubungkan dengan penurunan kepuasan kerja, penyesuaian kehidupan keluarga yang rendah, penurunan kepuasan dalam karir dan keluarga dan meningkatnya tekanan hidup (Pardita dan Surya, 2020). Karyawan yang memiliki konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi akan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan dari pada karyawan yang mengalami konflik pekerjaan keluarga yang

rendah. Ketika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, seseorang memiliki waktu dan energi yang terbatas dalam memenuhi tuntutan peran dalam keluarga, sehingga akan mengakibatkan lebih banyak tekanan atau ketidakpuasan dalam keluarga maupun sebaliknya (Dewi dan Adnyani, 2020).

Peran wanita di dunia kerja semakin penting dan signifikan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022 menunjukkan bahwa persentase wanita yang bekerja terus meningkat, dengan jumlah wanita yang bekerja mencapai 43,39% dari total tenaga kerja di Indonesia. Fenomena ini menunjukkan bahwa wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga sebagai pekerja yang berperan aktif dalam pembangunan ekonomi (Mayasari dan Thamrin, 2025). Keterlibatan wanita dalam dunia kerja menimbulkan dampak positif dan negatif. Dampak positifnya yaitu bisa membantu suami dalam memperoleh pekerjaan, peningkatan pendapatan ekonomis, dan kepercayaan diri. Sedangkan dampak negatif yaitu tuntutan pekerjaan yang menyebabkan wanita kelelahan, terlambat pulang, sehingga tidak sempat mengelola rumah tangganya yang berdampak pada konflik rumah tangga (Khaerana dan Amri, 2020). *Work family conflict* umumnya dirasakan oleh wanita yang telah menikah dan bekerja, *work family conflict* timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai karyawan dengan peran sebagai anggota keluarga. Berbeda dengan pegawai wanita yang belum menikah, pegawai wanita yang telah menikah memiliki tuntutan lebih besar baik dalam membina keluarga seperti mengurus anak dan suami serta mengerjakan pekerjaan rumah, disisi lain sebagai seorang pekerja, mereka dituntut untuk bekerja sesuai standar performa kerja instansi yang baik. *Work family conflict* juga sering timbul ketika

dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga (Rasminingsih *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil informasi terkait *work family conflict* terhadap sejumlah pegawai wanita, hasil menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict* pegawai relatif tinggi. Kondisi ini tercermin dari banyaknya pegawai wanita yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem cukup tinggi, terutama pada saat volume pelayanan masyarakat meningkat, seperti ketika terjadi lonjakan pengurusan dokumen kependudukan. Meskipun telah terdapat pembagian tugas dan sistem administrasi berbasis digital yang membantu proses pelayanan, beban kerja yang tinggi tetap membuat sebagian pegawai harus bekerja dengan intensitas yang lebih besar untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan tepat waktu.

Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut menyebabkan sebagian pegawai mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Pegawai mengungkapkan bahwa pada periode tertentu pegawai harus menyelesaikan pekerjaan hingga melewati jam kerja atau masih memikirkan pekerjaan ketika berada di rumah. Kondisi ini mengurangi waktu yang dapat digunakan untuk berkumpul bersama keluarga, mendampingi anak, maupun menyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Akibatnya, beberapa pegawai merasakan munculnya ketegangan karena harus memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menjalankan peran sebagai istri dan ibu.

Pegawai wanita mengungkapkan bahwa kesibukan selama bekerja sering kali membuat pegawai merasa kelelahan secara fisik maupun mental. Tanggung

jawab yang besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat mengharuskan pegawai tetap fokus dan menjaga ketelitian, sehingga energi yang dimiliki setelah pulang bekerja menjadi berkurang. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai merasa kurang memiliki waktu dan tenaga untuk menjalankan peran di dalam keluarga secara optimal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Narayani *et al.*, (2025) menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Khan (2024) menunjukkan bahwa *work family conflict* dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja. Artinya semakin tinggi intensitas *work family conflict*, orang akan semakin tidak nyaman dalam bekerja sehingga ketidakpuasan dalam bekerja akan meningkat. Akan tetapi penelitian oleh Azizah dan Mardhiyah (2025) menyatakan *work family conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdullah *et al.*, (2023) yang menyatakan variabel *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain *work family conflict*, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah stres kerja. Rivaldo *et al.*, 2021 stres pekerjaan diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Pardita dan Surya, 2020). Stres dapat muncul dari organisasi tempat dimana kita bekerja, lingkungan tempat tinggal maupun dari faktor individunya itu sendiri. Stres kerja pada level rendah dan menengah dapat berfungsi sebagai pendorong kerja guna meningkatkan

kinerja karyawan. Namun pengaruh negatif dari stres pada level tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih banyak mengeluarkan energinya untuk memerangi stres itu sendiri daripada untuk melakukan tugas perusahaan (Nurkhayati dan Khasbulloh, 2023)

Stres kerja menjadi masalah yang sering dialami oleh wanita pekerja, terutama yang sudah menikah. Ketika wanita dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi sekaligus tanggung jawab keluarga, mereka sering mengalami ketegangan fisik dan psikologis. Stres yang berkepanjangan dapat menurunkan kualitas hidup dan memengaruhi produktivitas di tempat kerja (Mayasari dan Thamrin, 2025). Stres kerja dapat ditimbulkan dari ketidaknyamanan dan terlalu banyak beban kerja, sehingga hal tersebut akan menyebabkan para pekerja merasa tidak puas dalam pekerjaannya (Lispiana dan Mayasari, 2022). Stres kerja berdampak bagi kepuasan karyawan karena karyawan yang mengalami stres kerja cenderung lebih tertekan dalam bekerja, hal ini dapat menyebabkan terhambatnya produktivitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawannya dan juga memberikan beban kerja yang sesuai agar karyawan tidak mengalami stres kerja (Vanessa dan Nawawi, 2022).

Hasil informasi terkait stres kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pegawai relatif tinggi. Tingginya stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja yang cukup besar, terutama pada saat meningkatnya jumlah masyarakat yang mengurus dokumen kependudukan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai merasa terburu-buru dalam bekerja, mengalami kelelahan fisik maupun

mental, serta merasakan tekanan untuk mencapai target pelayanan yang telah ditetapkan.

Tingginya tuntutan pelayanan publik menjadi sumber stres bagi pegawai. Pegawai harus menghadapi berbagai karakter masyarakat dengan kebutuhan dan harapan yang beragam, termasuk menghadapi keluhan maupun komplain dari masyarakat. Meskipun atasan berupaya memberikan arahan, dukungan, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, tekanan pekerjaan yang tinggi membuat dukungan tersebut belum sepenuhnya mampu mengurangi tingkat stres yang dirasakan pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuridha (2022) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2021) yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian oleh Yoevita dan Widjajanti (2022) menyatakan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulya dan Yuliantini (2023) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pembahasan diatas ditemukan fakta bahawa *work family conflict* dan stres kerja yang rendah ternyata belum mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan realita, sebab secara teori rendahnya tingkat *work family conflict* dan stres kerja seharusnya berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja. Dengan adanya perbedaan ini,

muncul pertanyaan apakah *work family conflict* dan stres kerja benar-benar berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai atau tidak. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan serta *research gap* penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem” untuk menguji pengaruh dari *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja di instansi terkait.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem masih belum optimal, yang tercermin dari rasa jenuh terhadap rutinitas pekerjaan yang bersifat monoton serta rendahnya antusiasme dalam menjalankan tugas
2. Hubungan antar sesama rekan kerja terkadang mengalami konflik kecil yang dilatarbelakangi oleh perbedaan pendapat.
3. Kesempatan promosi dan distribusi beban kerja belum sepenuhnya mencerminkan keadilan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini memberikan batasan hanya memfokuskan pada permasalahan mengenai bagaimana *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem?
3. Bagaimana pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem.

2. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem.
3. Menguji pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang mempunyai kaitan dengan pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian diharapkan mampu menyumbangkan saran dan informasi yang bermanfaat untuk instansi terkait untuk melakukan langkah perbaikan dengan memperhatikan *work family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja.