BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Roda perekonomian setiap negara tidak dapat dilepaskan dari peran penting dari para karyawan di dalamnya, termasuk di Negara Indonesia. Mereka terdiri dari individu-individu yang bekerja dalam berbagai sektor, baik formal maupun informal, dan memainkan peran krusial dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, stabilitas sosial, dan pembangunan berkelanjutan. Secara umum, karyawan terbagi menjadi dua jenis, yaitu karyawan yang bekerja secara tetap dan tidak tetap (kontrak). Karyawan tetap mereka yang memiliki ikatan kerja jangka panjang dengan perusahaan, biasanya dengan manfaat dan jaminan kerja yang lebih stabil. Mereka berperan penting dalam menjaga kontinuitas dan budaya perusahaan. Sementara itu, karyawan kontrak dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan proyek-proyek spesifik, memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan beban kerja dan proyek yang ada. Kedua jenis karyawan ini memiliki kontribusi unik dan penting dalam menjaga dinamika serta efisiensi operasional Perusahaan (Nardi et al., 2022).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2023 mencapai lebih dari 140 juta orang. Salah satunya jumlah

tenaga kerja di Indonesia pada Perempuan yang juga semakin meningkat dapat dilihat berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) di bawah ini.

Tabel 1. 1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Indonesia (Persen)

Jenis kelamin	2021	2022	2023
Laki-laki	82,27	83,87	84,26
Perempuan	53,34	53,41	54,52

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Dari table 1.1 dapat disimpulkan tingkat partisipasi angkatan kerja untuk laki-laki dan perempuan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Maka di era modern saat ini, tidak hanya laki-laki memiliki peran di dunia kerja akan tetapi peran perempuan dalam dunia kerja juga semakin meningkat. Dorongan bagi perempuan untuk berperan aktif dalam dunia kerja tidak hanya datang dari kebutuhan ekonomi keluarga tetapi juga dari kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.

Tabel 1. 2 Persentase Rumah Tangga menurut Jenis Kelamin Kepala Rumah tangga yang Bekerja di Indonesia

Jenis kelamin	2021	2022	2023
Laki-laki	91.97	91.58	90.95
Perempuan	62.42	60.47	60.31
Laki-laki+ Perempuan	87.72	87.62	87.05

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan data tabel 1.1 dan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa di Indonesia memiliki partisipasi angkatan kerja yang sudah menikah lebih banyak dibandingkan dengan angkatan kerja yang belum menikah. Dapat

dilihat pada tabel 1.2 bahwa tingkat presentase rumah tangga menurut jenis kelamin kepala rumah tangga yang bekerja di Indonesia mengalami sedikit penurunan tiap tahunnya. Hal ini kemungkinan dapat terjadi karena banyak kepala rumah tangga menghadapi kesulitan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka. Jika beban kerja yang berat, tuntutan pekerjaan yang tinggi, atau jam kerja yang panjang menimbulkan *work-family conflict*, beberapa orang mungkin memilih untuk mengurangi jam kerja, mengubah jenis pekerjaan, atau bahkan berhenti bekerja sepenuhnya untuk fokus pada keluarga. Kemungkinan yang lain bisa saja terjadi karena kepala rumah tangga dapat mengalami dampak negatif dari tekanan dan stres di tempat kerja yang berterusan dapat menyebabkan kelelahan, masalah kesehatan, dan pada akhirnya mempengaruhi keputusan untuk tetap bekerja atau mencari pekerjaan yang lebih fleksibel.

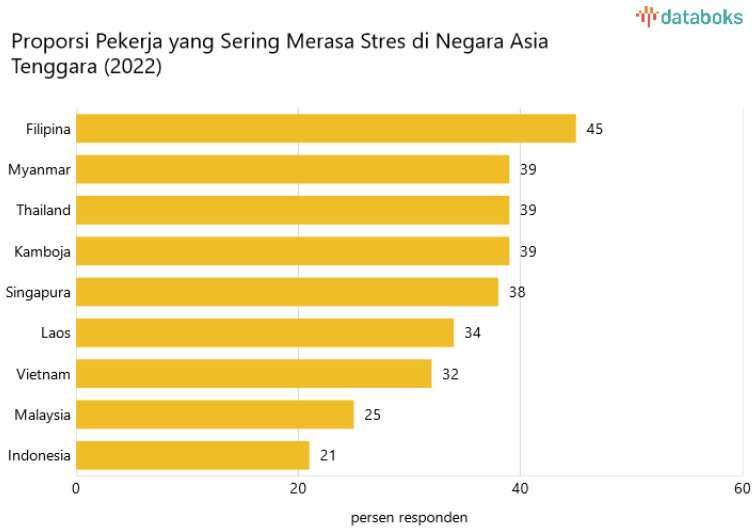
Selain itu, kepuasan kerja yang rendah kemungkinan menjadi alasan penurunan tingkat kepala rumah tangga yang bekerja misalnya upah yang tidak memadai, kurangnya peluang untuk berkembang, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kepala rumah tangga dapat memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka jika mereka merasa pekerjaan mereka tidak memberikan kompensasi yang sepadan dengan usaha mereka atau tidak mendukung kesejahteraan mereka.

Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah perusahan sangat mempengaruhi keberhasilan Perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sebuah asset yang sangat penting dari sumber daya lain yang perusahaan harus miliki.

Maka dari itu, sumber daya manusia tersebut diusahakan mendapat pembinaan sehingga dapat dipertahankan sebaik mungkin. Organisasi yang menyadari pentingnya sumber daya manusia akan memahami bahwa pengelolaan yang efektif dari sumber daya ini merupakan kunci dari pertumbuhan dan keberlangsungan hidup sebuah Perusahaan. Apabila suatu organisasi tersebut memiliki karyawan (sumber daya manusia) yang berkualitas dan juga terkelola dengan kualitas yang baik, maka bisa dipastikan organisasi tersebut memiliki kemampuan untuk berkembang dan bersaing dengan baik di pasar yang kompetitif. Jika sebuah perusahaann ingin mencapai tujuan dengan efektif dan baik, maka sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus memiliki manajemen yang baik. Manajemen Sumber Daya Alam (MSDM) dikenal sebagai sebuah ilmu yang mengendalikan peran dan juga hubungan dari para karyawan, sehingga karyawan diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan dengan bekerja secara efisien dan efektif sehingga kebutuhan karyawan terpenuhi dengan baik (Hasibuan, 2011). MSDM yang baik memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat memberikan kontribusi maksimal mereka, yang pada akhirnya akan membawa kesuksesan bagi perusahaan.

Isu krusial yang kerap dihadapi oleh karyawan di berbagai negara, termasuk di Indonesia dan kawasan *Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN) salah satunya stres kerja. Tingginya stress akibat bekerja mengakibatkan turunnya kepuasan karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari

studi yang menampilkan bahwa turunnya kepuasan tersebut memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Di tingkat ASEAN, masalah ini juga mendapat perhatian serius, mengingat peningkatan urbanisasi dan perkembangan ekonomi yang cepat telah memperburuk kondisi kerja di banyak negara. Di Indonesia, tercatat sudah negara ini sebagai negara yang memiliki tingkat stress terendah di kawasan Asia Tenggara. Menurut Gallup, hanya terdapat 21% pekerja di Indonesia yang melaporkan sering mengalami stress di sepanjang tahun 2022.

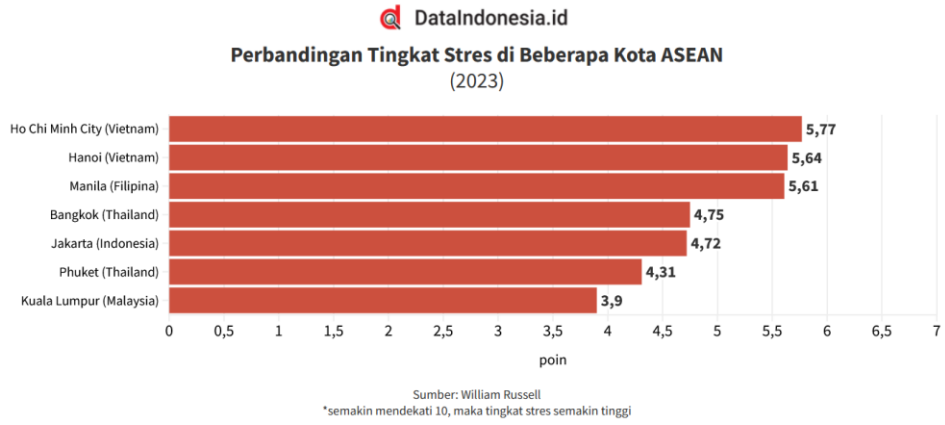


Gambar 1.1 Tingkat Stres di Negara Asia Tenggara (2022)

Sumber : databoks, 2022

Di Indonesia, sebuah survei yang dilakukan oleh Mercer Marsh Benefits, konsultan kesejahteraan pekerja global, terhadap lebih dari 17.500 karyawan di 16 negara seluruh dunia, bahwa pada tahun 2023 terdapat 26% karyawan di Indonesia mengalami stres. sehingga dapat dilihat berdasarkan tingkat stres di Indonesia dari tahun 2022 sampai 2023 mengalami peningkatan sebanyak

5%. Hal ini terjadi dikarenakan tren *hybrid working* yang makin berkembang di Indonesia, meskipun sebelumnya dapat dipercaya menggunakan kombinasi *Working From Home (WFH)* dan *Working From Office (WFO)* ternyata tidak semua orang cocok dengan *hybrid working* ini. Akibat dari hal tersebut adalah terjadinya konflik yang ada antara pekerjaan dan kondisi di rumah yang banyak menjadi faktor utama dalam meningkatnya kondisi stress, hal tersebut berdampak negatif pula untuk kesehatan mental karena tidakseimbangnya kehidupan antara kerja dan keluarga (Nariswari, 2023).



c

Gambar 1.2 Perbandingan Tingkat Stres di Beberapa Kota ASEAN (2023)

Sumber : dataindonesia.id (2023)

Jakarta, sebagai salah satu kota dengan tingkat stres kerja tinggi di ASEAN, data menunjukkan bahwa Jakarta mencatat skor stres 4,72, mendekati Bangkok (4,75) dan Manila (5,61). Faktor-faktor seperti kemacetan, polusi, dan tekanan pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap stres di kota ini. Kondisi ini dapat memicu *work-family conflict* atau konflik keseimbangan antara tugas yang harus dituntaskan di pekerjaan dan perannya di keluarga

yang berpotensi menurunnya kepuasan karyawan dari kinerja yang dilakukan. Dari hal tersebut, Jakarta merupakan sebuah lokasi yang relevan untuk mengkaji permasalahan dan konflik tersebut sebagai upaya memahami dan mengatasi isu ini.

Kepuasan kerja di Indonesia, seperti halnya di banyak negara ASEAN lainnya, sering kali menjadi topik yang kompleks dan multifaset. Di Indonesia, faktor-faktor seperti Gaji yang layak, lingkungan kondusif, dan pengembangan karir memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun, masih banyak tantangan yang harus dihadapi, seperti tingginya tingkat stres akibat tugas serta tuntutan di pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan, berlebihannya jam kerja, serta sering kali kurangnya dukungan dari manajemen. Tidak hanya memiliki dampak yang serius pada kesehatan mental serta fisik, stres kerja pun mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan tren yang serupa di kawasan ASEAN, di mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kebijakan kesejahteraan karyawan menjadi semakin penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja.

Stress kerja berkemungkinan besar menjadi salah satu faktor pengaruh dari munculnya kepuasan kerja yang terjadi di dalam diri karyawan. Terjadinya stres ketika bekerja merupakan masalah yang sering kali terjadi di sebuah lingkungan pekerjaan. Kejenuhan akibat rutinitas yang monoton dapat memperburuk tekanan yang dirasakan karyawan, seperti ketika perusahan

sudah mempunyai sebuah target produksi dan karyawan diberikan tekanan untuk mencapai permintaan tersebut. Oleh karena itu, untuk memenuhi kepuasan karyawan harus diperhatikan pula stress kerja yang terjadi di setiap karyawan. Stress pada manusia merupakan sebuah kondisi yang dinamis dan sering kali terjadi ketika seseorang diberikan sebuah tuntutan oleh pihak eksternal. Namun, terdapat faktor lain selain stress kerja, yaitu *work-family conflict* atau konflik yang terjadi di lingkungan pekerjaan dan juga tuntutan peran yang ada di keluarga. Hal ini karena ada benturan dari tanggung jawab yang ada di kedua lingkungan tersebut, yaitu kondisi ketika karyawan harus memperhatikan keluarganya sambil mempertahankan kinerja di perusahaan. Kesulitan akan dirasakan oleh karyawan jika mengalami konflik seperti ini, karyawan cenderung akan merasa kesulitan menyeimbangkan urusan keluarga dan pekerjaan, sehingga urusan pekerjaan mengganggu urusan keluarga dan sebaliknya. Seperti yang dijelaskan oleh Ching dalam Prianggi, Fatmawati, dan Kusuma (2022), *work-family conflict* tidak memungkinkan untuk mengalami keseimbangan jika tidak disesuaikan dengan lingkungan kerja.

Temuan yang diperoleh oleh Basir et al. (2023), sebagian besar tenaga kerja cenderung lebih memprioritaskan suasana kerja fisik yang higienis, kondusif, serta didukung oleh fasilitas berteknologi mutakhir. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan lingkungan kerja yang memadai memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja para karyawan. Suasana kerja yang mendukung tidak hanya tentang fasilitas fisik,

tetapi juga melibatkan aspek-aspek psikologis dan sosial. Adannya *support* dari atasan dan juga rekan, positifnya lingkungan pekerjaan, dan juga adanya kebijakan yang peduli dengan *work-life balance* juga merupakan bagian dari lingkungan kerja yang baik. Jika seorang karyawan mendapatkan *support* yang baik dari lingkungan kerja dan merasa dihargai, maka semangat dan motivasi karyawan akan bertambah sehingga menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Kondisi ketidakseimbangan antara urusan pekerjaan dan keluarga, di mana karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan kedua aspek ini akan mengalami penurunan kinerja. Tuntutan keluarga dapat dipengaruhi oleh ukuran keluarga dan kondisi anggota keluarga (Sapitri & Dudija, 2020). Misalnya, karyawan yang bekerja jauh dari rumah, yang sudah menikah dan memiliki bayi, memiliki anak berkebutuhan khusus, harus menanggung biaya pengobatan anggota keluarga yang sakit, atau memiliki anggota keluarga dengan kondisi psikologis yang buruk, seperti trauma atau masalah kejiwaan, akan menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga.

Interaksi antara stress kerja dan konflik antara pekerjaan dan keluarga terlihat signifikan dalam dampak dari kepuasaan kerja seorang karyawan. Karyawan cenderung merasa tertekan dan terbebani ketika berada di dalam keadaan konflik tersebut. Tekanan ini meningkatkan tingkat stres mereka, yang kemudian berdampak negatif pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tidak mampu menjalankan peran mereka dengan efektif baik di rumah

maupun di tempat kerja mengalami penurunan kepuasan kerja karena perasaan tidak kompeten dan kewalahan. Sebaliknya, dukungan dari organisasi dapat membantu mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga serta stres kerja, dukungan tersebut seperti program yang peduli dengan kesejahteraan karyawan, supportifitas lingkungan kerja dan juga waktu kerja yang fleksible. Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan untuk lebih mudah menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Program kesejahteraan karyawan, seperti konseling dan kegiatan rekreasi, dapat secara menyeluruh dalam meningkatkan kesejahteraan para karyawan dan juga dapat mengurangi stress kerja yang terjadi. Supportifnya suasana kerja dengan dukungan emosional dari atasan dan rekan juga berperan penting dalam upaya pengurangan stres serta dapat meningkatkan kepuasan pada setiap karyawan.

Sebuah penelitian yang sudah dilakukan mengenai "pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.X" mendapatkan dukungan dari beberapa studi terdahulu yang menunjukkan korelasi signifikan antara variabel-variabel tersebut. Sebagai contoh, sebuah temuan yang diteliti oleh Astari dan Sudibya (2018) mendapatkan kesimpulan bahwa stress kerja sangat signifikan terhadap adanya konflik yang terjadi di antara lingkungan pekerjaan serta keluarga. Penelitian tersebut mengartikan bila seorang *Sales Promotion Girl* (SPG) yang sedang mengalami benturan konflik yang terdapat di lingkungan antara pekerjaannya dan juga keluarga (work-family conflict). Hal ini akan sangat berpengaruh pada stress kerja

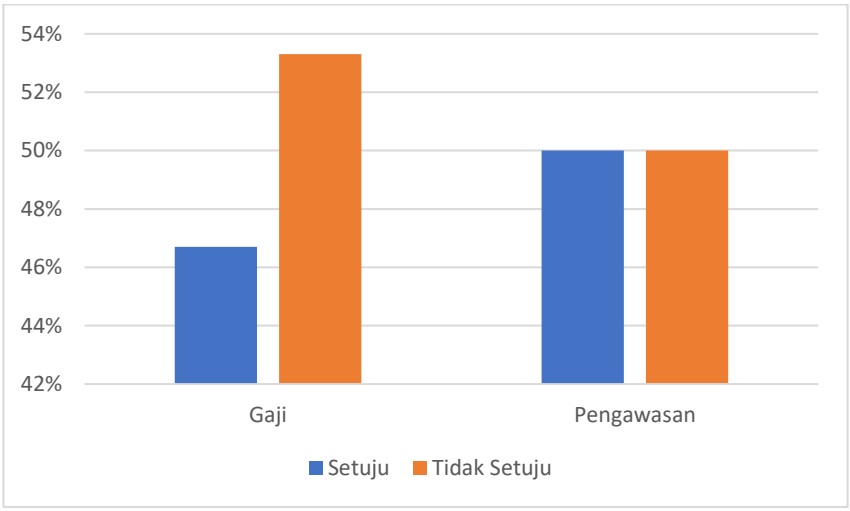
SPG tersebut yang akan terus meningkat. Stress dalam pekerjaan tersebut dengan kepuasan kerja berkaitan sangat signifikan dan berpengaruh negatif, yaitu apabila SPG tersbeut mengalami peningkatan stress kerja, maka akan menurunnya kepuasan kerja pada dirinya.

Penelitian lain oleh Taufiq, Nurhuda, NB, dan Manuhung (2023) menambahkan dimensi lebih dalam mengenai work-family conflict, mengidentifikasi bahwa konflik ini dapat dibagi menjadi konflik berbasis waktu, strain, dan perilaku, yang masing-masing memiliki dampak unik terhadap kepuasan kerja. Hasil studi mereka menunjukkan bahwa semua jenis konflik ini memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja, membuat kuatnya hipotesis bahwa ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dan keluarga secara signifikan mengurangi kebahagiaan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Temuan-temuan ini memberikan landasan empiris yang kuat untuk penelitian yang akan dilakukan di PT.X, di mana eksaminasi lebih lanjut tentang kertarikan antara konflik kerja-keluarga, kepuasan karyawan dan juga stress yang terjadi di tempat kerja dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen sebuah perusahaan untuk merancang strategi yang lebih optimal dan efisien untuk meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan dari karyawan.

Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya karena fokus pada konteks perusahaan kontraktor pertambangan, di mana mayoritas karyawannya adalah laki-laki. Berbeda dengan penelitian terdahulu seperti Astari dan Sudibya (2018) yang menyoroti Sales Promotion

Girl (SPG) atau Taufiq, Nurhuda, NB, dan Manuhung (2023) yang mengangkat pembahasan mengenai konflik yang terjadi di antara keluarga dan pekerjaan. Penelitian berfokus pada eksplorasi hubungan stress kerja serta *work-family conflict* yang terdapat pengaruh pada keepuasan dari karyawan di sebuah industri yang didominasi laki-laki dengan tuntutan kerja yang berat dan jam kerja yang panjang. Dinamika pekerjaan di sektor pertambangan sering kali melibatkan jadwal kerja yang tidak fleksibel, lokasi kerja yang jauh dari keluarga, dan risiko pekerjaan yang tinggi, yang dapat memberikan perspektif baru terkait work-family conflict. Adanya penelitian tersebut sangat diharapkan mampu untuk mengungkap kerterkaitan yang mendalam terkait seluruh variabel tersebut dalam konteks industri pertambangan, memberikan wawasan yang lebih relevan bagi perusahaan untuk mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan karyawannya.

Penelitian ini akan dilakukan di PT.X salah satu perusahaan yang bergerak bidang kontraktor pertambangan. Peneliti melakukan observasi dengan melakukan pra-riset kepada 30 karyawan yang berpatisipasi di Perusahaan tersebut untuk mengetahui fenomena terkait konflik di lingkungan pekerjaan dan juga keluarga, kepuasan kinerja yang dirasakan oleh karyawan serta rasa stress yang dialami oleh karyawan. Berikut perolehan pra-riset yang tersaji dalam bentuk diagram di bawah ini.



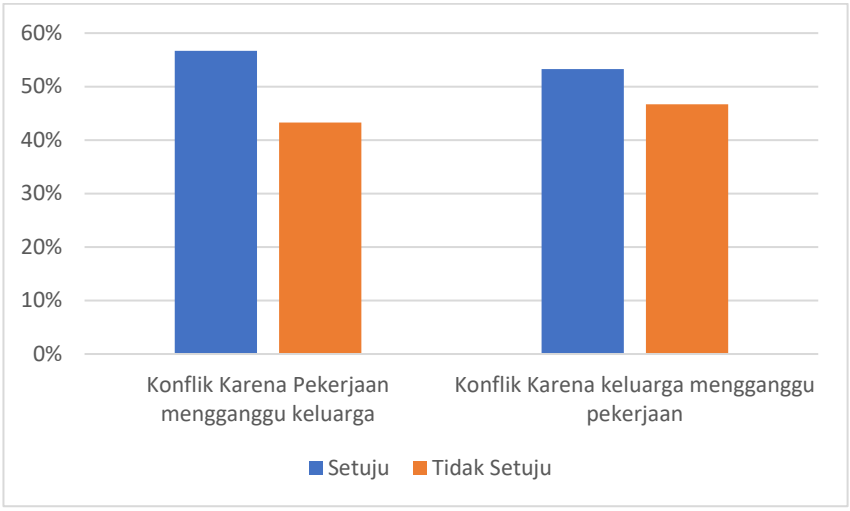
Gambar 1. 3. Hasil Pra-riset Kepuasan Kerja Pada Karyawan

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2024)

Gambar 1.2 menampilkan beberapa indikator yang menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja itu dilihat dari indikator gaji yang lebih besar yaitu sebanyak 53 persen responden merasa tidak puas dengan sistem penggajian di Perusahaan dan 47 persen responden merasa puas dengan sistem penggajian Perusahaan, dibandingkan indikator pengawasan. Sehingga hal tersebut memungkinkan sebagian besar karyawan di PT.X merasa tidak puas dalam bekerja.

Merujuk pada kajian-kajian sebelumnya, terdapat indikasi bahwa ketegangan yang timbul akibat benturan antara tanggung jawab profesional dan domestik, serta tingkat stres yang dialami oleh individu dalam konteks pekerjaan, memiliki korelasi yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, peneliti juga telah melakukan studi pendahuluan (pra-riset) guna mengkaji lebih mendalam

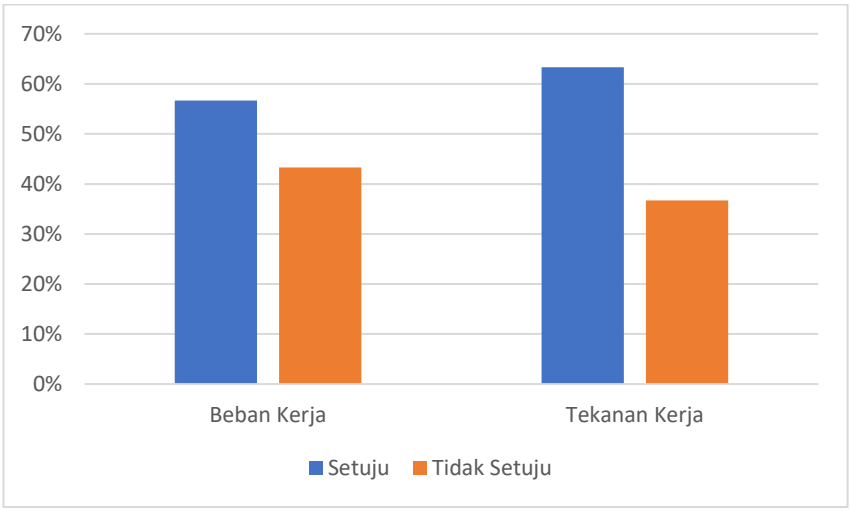
kedua aspek tersebut. Di bawah ini merupakan diagram yang menunjukkan hasil perolehan dari survei yang sudah dilaksanakan.



Gambar 1. 4. Hasil Pra-riset Work-family Conflict Pada Karyawan

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2024)

Tertera gambar 1.3, indikator konflik menampilkan indikator variabel *work-family conflict* karena terganggunya pekerjaan karena peran keluarga, yaitu lebih besar yaitu 57 persen responden setuju dan 43 persen tidak setuju. Sedangkan indikator dari konflik karena keluarga mengganggu pekerjaan itu 53 persen responden setuju dan 47 persen tidak setuju. Sehingga hal ini memungkinkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.X memiliki permasalahan mengenai *work-family conflict.*



Gambar 1. 5. Hasil Pra-riset Stres Kerja Pada Karyawan

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2024)

Di dalam gambar 1.4 terdapat indicator yang menampilkan beban dan tekanan kerja, keduanya merupakan variable dari stres kerja. Dapat dilihat bahwa hasil pra-riset dari indikator tekanan kerja lebih besar yaitu 63 persen responden setuju dan 37 persen tidak setuju, dibandingkan dengan indikator dari beban kerja yaitu 57 persen responden setuju dan 43 persen tidak setuju. sehingga hal ini memungkinkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.X mengalami stres kerja.

Penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola konflik yang terjadi di lingkungan pekerjaan dan keluarga serta stress terhadap pekerjaan yang terjadi pada karyawannya. Hal tersebut penting untuk mencapai tujuan Perusahaan dengan produktivitas kerja yang efektif dan optimal. Implementasi strategi yang efektif, seperti program keseimbangan kerja-keluarga, pelatihan manajemen stres, dan pengembangan budaya kerja yang

mendukung, dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja serta *work-family conflict* pada karyawan (An et al., 2020).

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengevaluasi bagaimana konflik yang terjadi antara pekerjaan seorang karyawan dengan masalah yang terjadi pada keluarganya berdampak pada kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut. Sebuah konflik antara kedua hal tersebut akan ada ketika saling bertolak belakangnya tuntutan yang terjadi dari ranah pekerjaan dan juga keluarga sehingga rasa kesulitan menyelimuti perasaan karyawan dalam memenuhi kedua tuntutan secara seimbang. Penelitian ini juga akan meneliti bagaimana tingkat stres pada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Stres tersebut dapat timbul dari berbagai faktor, termasuk beban yang diberikan saat bekerja di luar kemampuan karyawan tersebut, waktu yang diberikan oleh Perusahaan di luar dari batas mampu karyawan, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif. Peneliti berhipotesis bahwa kedua masalah tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap rasa puas dari karyawan atas kinerjanya. Konflik diperkirakan mampu untuk menurunkan rasa kepuasan pada karyawan dikarenakan mereka merasa tertekan dan tidak mampu menyeimbangkan kedua aspek penting dalam hidup mereka. Demikian pula, tingginya tingkat stres pada karyawan diperkirakan berpotensi untuk menurunkan tingkat dari kepuasan yang ada pada karyawan karena mereka merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi PT.X dalam

memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam kepuasan yang dirasakan oleh karyawan pada pekerjaannya. Penelitian ini diharapkan mampu untuk membantu perusahaan dalam menangani permasalahan stress kerja dan konflik antara pekerjaan dan keluarga dalam hidup karyawan juga membantu meningkatkan kepuasan kerja yang terdapat di dalam diri karyawan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu serta hasil perolehan pra-riset yang sudah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa terpanggil untuk melakukan eksplorasi lebih komprehensif terkait dampak variabel-variabel tertentu terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya permasalahan stres kerja dan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Menurut pandangan peneliti, penelitian yang akan dilaksanakan dirasa penting guna pemahaman yang mendalam terkait bagaimana faktor-faktor ini saling terkait dan berpengaruh satu sama lain. Maka dari itu, penelitian akan difokuskan kepada karyawan di PT.X dengan tujuan untuk memenuhi sebuah tugas akhir (skripsi) yang memiliki judul "Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. X". Harapan peneliti dalam kajian ini adalah untuk memberikan kontribusi pemahaman yang lebih mendalam terkait konflik dan stress kerja yang terjadi dalam konteks perusahaan, yang mungkin kedepannya dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk membahas penelitian ini.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Terkait dengan latar belakang yang sudah tertera, beberapa pertanyaan diajukan oleh peneliti terkait pembahasan yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *work family conflict* terdapat pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. X?
2. Apakah stres kerja terdapat pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. X?
3. Apakah *work family conflict* dan stres kerja terdapat pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. X?

1.3. Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari kajian dalam penelitian ini dapat dirumuskan seperti di bawah ini:

1. Menganalisis dan menngetahui pengaruh langsung *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. X.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja yang terdapat pada karyawan di PT. X.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang terdapat pada karyawan di PT. X.

1.4.Manfaat Penelitian

Selaras dari tujuan penelitian yang sudah disebutkan sebelumnya, peneliti berharap dapat menemukan manfaat yang berguna bagi semua pihak:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat diharapkan menjadi pengetahuan baru untuk bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *work-family conflict* dan stres kerja, dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini diharapkan juga mampu untuk membantu mengidentifikasi memahami masalah-masalah yang mungkin timbul pada lingkungan kerja dan keluarga.
2. Bagi instansi, penelitian yang akan dilakukan ini dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kesejahteraan juga produktivitas karyawan, yang pada gilirannya dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam jangka panjang dengan memahami faktor-faktor terkait pengaruh kepuasan kerja para karyawan. Dari faktor tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih berdampak baik di lingkungan pekerjaan dan memberi dukungan untuk para karyawan.
3. Bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dengan praktis dalam memberi implikasi untuk MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dan kebijakan perusahaan. Diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih baik dalam mengelola *work-family conflict* dan stres kerja, dengan tujuan meningkatkan kepuasan.
4. Bagi universitas, penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu untuk berkontribusi lebih banyak kepada peneliti selanjutnya dengan memperluas pemahaman tentang hubungan *work-family conflict*, stres

kerja, dan kepuasan kerja. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini atau bidang terkait.