



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 15035-15045

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem

Ni Ketut Restu Patria Indrayanti¹, Ni Nyoman Yulianthini²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha

¹restu.patria@student.undiksha.ac.id, ²nyoman.yulianthini@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan pelayanan publik, serta peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai wanita. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana meningkatnya tekanan kerja dapat menurunkan tingkat kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Secara simultan, *work family conflict* dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita. Temuan ini mengindikasikan bahwa instansi perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan stres pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pengaturan beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja diharapkan dapat mendukung kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: *Work Family Conflict*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai Wanita

1. Latar Belakang

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 (SIK 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 puasanya 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 wawancara terhadap 10 pegawai wanita, ditemukan fakta bahwa tingkat kepuasan kerja masih belum sepenuhnya optimal, terutama dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang cenderung rutin sehingga berpotensi menimbulkan kejenuhan dan menurunkan antusiasme dalam bekerja. Meskipun demikian, hubungan sosial antar rekan kerja secara umum sudah berjalan cukup baik dan kondusif, walaupun masih terdapat beberapa kendala seperti partisipasi kerja yang belum merata dan potensi perbedaan pendapat yang dapat memengaruhi dinamika tim apabila tidak dikelola dengan tepat. Selain itu, aspek kompensasi dan pengembangan karier juga menjadi perhatian, di mana pegawai mengharapkan adanya peningkatan transparansi serta kesesuaian antara beban kerja, imbalan, dan peluang pengembangan 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* terjalin 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 mengakibatkan 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 wawancara terkait *work family conflict* terhadap sejumlah pegawai wanita, hasil menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict* pegawai relatif rendah. Hal ini tercermin dari sebagian besar pegawai wanita menyatakan bahwa tingkat tekanan pekerjaan di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem tergolong rendah. Pekerjaan telah terbagi sesuai tugas masing-masing sehingga tidak menimbulkan beban berlebih dan masih dalam batas wajar. Meskipun ada peningkatan beban saat pelayanan meningkat, pegawai mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan tugas tepat waktu, didukung sistem administrasi digital. Pegawai tetap memiliki waktu istirahat dan aktivitas pribadi, serta tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dukungan keluarga dan pembagian tugas di rumah turut membantu keseimbangan peran. Jam kerja yang teratur membuat pekerjaan jarang dibawa pulang, sehingga pegawai dapat menjaga profesionalisme tanpa mengorbankan keharmonisan keluarga.

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 di artikan 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 wawancara terkait stres kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem tergolong rendah. Beban kerja yang diberikan masih tergolong normal dan dapat diselesaikan tepat waktu. Atasan turut memberikan dukungan kepada seluruh pegawai dan terbuka akan kesulitan yang dialami pegawai menciptakan suasana kerja yang kondusif. Faktor lain seperti jam kerja dan konflik yang terjadi antar pegawai tidak menjadi penyebab stres yang signifikan, sehingga pegawai tidak merasa kelelahan atau tertekan secara fisik maupun mental di tempat kerja. *Work family conflict* yang rendah juga mencerminkan kondisi psikologis pegawai di tempat kerja masih tergolong sehat, meskipun tingkat kepuasan kerja pegawai belum optimal.

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 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.

2. Metode Penelitian

a. Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan desain kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan bentuk pendekatan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis bersifat statistik dalam meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis tertentu dengan instrumen penelitian dan analisis bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Terdapat beberapa tahapan dalam desain penelitian kuantitatif kausal yang terdiri dari (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data dan (6) menarik kesimpulan. Dalam kajian ini mempergunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu *work family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2) serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Dalam penelitian ini hipotesis dimaksud yaitu untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel *work family conflict* dan stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem. Adapun Teknik yang dipergunakan dalam pengumpulan data berupa kuesioner. Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini.

b. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian adalah pegawai wanita pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah *work family conflict* (X_1), stres kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y).

c. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Metode penentuan sampling jenuh ini digunakan karena ukuran populasi relatif kecil atau terbatas sehingga memungkinkan peneliti untuk memeriksa setiap unit dalam populasi. Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai wanita yang sudah menikah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem yang berjumlah 52 orang.

d. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

1) Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a). Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode angket (kuesioner) dengan memberikan pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden dengan teknik skala likert dari skala 1-5. Prosedur dari kuesioner yaitu membagikan kuesioner kepada responden, responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan sambil ditunggu hasilnya, kemudian lembar kuisisioner dikumpulkan, diseleksi, disortir, diolah, dan kemudian dianalisis.

b). Pencatatan Dokumen

Pencatatan dokumen merupakan salah satu cara pengumpulan data melalui pencatatan arsip-arsip atau dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan, seperti data jumlah dan nama-nama pegawai.

2) Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang kemudian akan diberikan kepada responden. Kuesioner harus terlebih dahulu diuji coba, dengan tujuan untuk dapat menunjukkan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan dan dapat memberikan data yang sebenarnya serta sesuai dengan kenyataan di lapangan. Kuesioner harus valid dan reliabel, jika tidak maka kuesioner tersebut tidak dapat digunakan untuk menganalisis jawaban dari sampel penelitian.

a). Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Sehingga, kuesioner dapat dinyatakan valid apabila kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk itu, sebelum digunakan untuk mengumpulkan data maka terlebih dahulu harus dilakukan uji coba. Uji coba tersebut dapat dilakukan terhadap responden diluar sampel. Teknik pengujian yang digunakan untuk pengujian validitas ini dilakukan dengan bantuan program *statistical package for social science (SPSS) 25 for windows*. Ghozali, (2011) mengatakan kriteria-kriteria pengujian dari validitas instrumen dapat dilihat sebagai berikut yakni:

a) Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan valid.

b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Work Family Conflict (X ₁)	X ₁ 1	0.666	0.361	Valid
	X ₁ 2	0.687	0.361	
	X ₁ 3	0.800	0.361	
	X ₁ 4	0.725	0.361	
	X ₁ 5	0.735	0.361	
Stres Kerja (X ₂)	X ₂ 1	0.842	0.361	Valid
	X ₂ 2	0.817	0.361	
	X ₂ 3	0.837	0.361	
	X ₂ 4	0.768	0.361	
Kepuasan Kerja (Y)	Y 1	0.808	0.361	Valid
	Y 2	0.760	0.361	
	Y 3	0.783	0.361	
	Y 4	0.766	0.361	
	Y 5	0.804	0.361	

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa pada seluruh item pernyataan dari kuesioner penelitian memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid.

b). Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diuji maka harus diuji reliabilitasnya terlebih dahulu. Sugiyono (2017)

mengungkapkan bahwa uji reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan suatu data dikatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama, menghasilkan data yang sama. Sebelum sebuah data digunakan, maka harus dilakukan uji reliabilitas terlebih dahulu untuk mengetahui reliabel atau tidaknya data tersebut. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,759	Reliabel
Stres Kerja	0,825	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,838	Reliabel

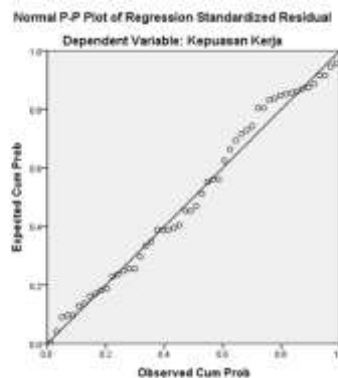
Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 yakni untuk *work family conflict* memiliki *cronbach alpha* 0,759, stres kerja memiliki *cronbach alpha* 0,825 serta kepuasan kerja memiliki *cronbach alpha* 0,838, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Hasil dan Diskusi

a. Pengujian Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian memiliki sebaran yang mengikuti distribusi normal sebagai syarat dalam penggunaan analisis statistik inferensial. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode plot dengan cara mengamati pola penyebaran data secara visual. Penilaian dilakukan berdasarkan kesesuaian titik-titik data terhadap garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dengan metode plot ditampilkan pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan pada Gambar 4.1, titik-titik data terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola sebaran ini menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi yang normal. Untuk memperkuat hasil pengujian menggunakan grafik *P-Plot*, penelitian ini juga melakukan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian ini disajikan dalam Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.24714351
<i>Most extreme differences</i>	<i>Absolute</i>	.098
	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.098
<i>Test statistic</i>		.098
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 7 dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, sehingga data memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal, sehingga tidak terdapat penyimpangan distribusi yang signifikan.

2). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel dalam model regresi.
- b) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *VIF* > 10, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

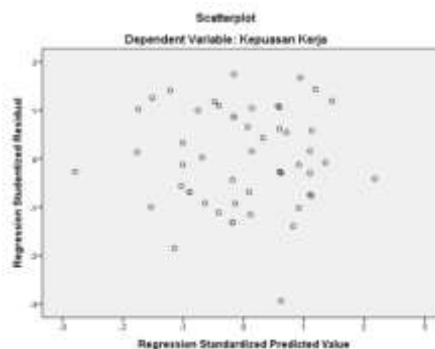
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work family conflict	,994	1,006
	Stres kerja	,994	1,006

Berdasarkan terhadap hasil multikolinearitas pada tabel 4.5, *variance inflation factor (VIF)* untuk *work family conflict (X1)* stres kerja (X2) memiliki *VIF* sebesar 1,006 dengan *tolerance* sebesar 0,994. Nilai tersebut berada di atas batas ketentuan 0,10. Nilai *VIF* untuk kedua variabel independen tercatat sebesar 1,006 dan masih berada di bawah angka 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa antar variabel independen tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Penentuan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi, dimana nilai yang melebihi 0,05 menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Scatterplot* yang hasilnya ditampilkan pada Gambar 2



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 8

Hasil pengamatan terhadap Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar tanpa membentuk pola yang jelas dan berada di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Sebaran tersebut menandakan bahwa varians residual bersifat relatif konstan sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Sebagai pendukung temuan tersebut pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan menggunakan metode Glejser dan hasilnya disajikan dalam Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.978	.333
Work Family Conflict	1.219	.229
Stres Kerja	-1.105	.275

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel *work family conflict* (X_1) sebesar 0,229 dan pada variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,275. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas batas 0,05. Berdasarkan ketentuan dalam uji Glejser, kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

c). Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen dalam satu model analisis. Melalui metode ini dapat diketahui arah serta besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan regresi linier berganda disajikan pada Tabel 10

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.081	2.914		12.726	.000
	<i>Work Family Conflict</i>	-.524	.118	-.466	-4.428	.000
	Stres Kerja	-.571	.130	-.461	-4.386	.000

Berdasarkan pada tabel 4.7 tersebut didapatkan hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 37,081 - 0,524X_1 - 0,571X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kepuasan kerja

X_1 : Koefisien regresi *Work Family Conflict*

X_2 : Koefisien regresi Stres Kerja

ε : error

Berdasarkan model regresi pada tabel 4.7 diatas, maka hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 37,081 menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* dan stres kerja artinya nilai kepuasan kerja sebesar 37,081. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel bebas *work family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai konstan atau sama dengan nol (0) sehingga variabel terikat kepuasan kerja (Y) sebesar 37,081.
2. Koefisien regresi β_1 *work family conflict* (X_1) sebesar -0,524 bertanda negatif artinya jika persepsi *work family conflict* tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Artinya, jika variabel bebas lainnya tidak berubah, maka jika variabel *work family conflict* (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,524 satuan.
3. Nilai koefisien regresi β_2 stres kerja (X_2) sebesar -0,571 bertanda negatif artinya jika persepsi stres kerja tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Artinya jika variabel stres kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap maka variabel kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,571 satuan.

d). Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang baik ketika memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk mengenai variabel terikat. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi dari penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.439	2.293

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 11, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* dan stres kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 46,1% terhadap variabel terikat dalam penelitian. nilai *R Square* sebesar 0,461 termasuk dalam kategori sedang (moderat). Artinya, kemampuan variabel *work family conflict* dan stres kerja dalam menjelaskan perubahan

pada kepuasan kerja berada pada tingkat yang cukup. Sementara itu, sisanya sebesar (100% - 46,1% = 53,9%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

e). Pengujian Hipotesis

1). Uji t

Tujuan melakukan pengujian ini adalah untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel individual terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji t

Hasil Uji t Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.081	2.914		12.726	.000
Work Family Conflict	-.524	.118	-.466	-4.428	.000
Stres Kerja	-.571	.130	-.461	-4.386	.000

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel *work family conflict* menunjukkan nilai t hitung sebesar -4,428 dan nilai signifikansi 0,000 < 0.05 sehingga disimpulkan *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Variabel stres kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -4,386 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 sehingga disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2). Uji F

Tujuan dilakukannya pengujian ini adalah untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas *work family conflict* dan stres kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Hasil uji F pada penelitian ini ditunjukkan dari bawah ini.

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	220.525	2	110.263	20,979	.000 ^b
Residual	257.532	49	5.256		
Total	478.058	51			

Berdasarkan pada tabel 13 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut berada di bawah batas 0,05 sehingga H₀ dinyatakan ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* (X₁) dan stres kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya variabel bebas yang digunakan dalam model regresi ini cukup berguna untuk menjelaskan variabel terikat.

f). Pembahasan

1). Hubungan *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa variabel *work family conflict* memiliki koefisien regresi sebesar -0,524 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa *work family conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem. Nilai koefisien regresi untuk variabel *work family conflict* sebesar -0,524 ini maknanya adalah semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan pegawai, maka tingkat kepuasan kerja cenderung mengalami penurunan.

Work family conflict menggambarkan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tidak dapat dijalankan secara seimbang dalam waktu yang bersamaan. Dalam konteks pegawai wanita, kondisi ini sering kali muncul karena selain menjalankan tanggung jawab profesional di tempat kerja, pegawai wanita juga dituntut untuk menjalankan peran domestik sebagai ibu, istri, maupun anggota keluarga lainnya. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem memiliki tanggung jawab pelayanan publik yang cukup tinggi. Instansi ini melayani administrasi kependudukan seperti pembuatan KTP, Kartu Keluarga, akta kelahiran, dan dokumen kependudukan lainnya yang bersifat mendesak dan berkaitan langsung dengan kebutuhan masyarakat. Tingginya volume pelayanan, terutama pada periode tertentu (misalnya menjelang pemilu, pendaftaran sekolah, atau program bantuan sosial), menyebabkan beban kerja meningkat dan sering kali menuntut penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas.

Kondisi tersebut dapat memicu *work family conflict*, khususnya bagi pegawai wanita yang telah berkeluarga. Penelitian oleh Trisanti dan Widjajani (2025) menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Salinas dan Giantari (2020) menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Purnomo *et al.*, (2021) juga menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2). Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,571 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar -0,571 ini maknanya adalah semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai, maka tingkat kepuasan kerja cenderung mengalami penurunan.

Stres kerja menggambarkan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami individu akibat adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat muncul ketika beban tugas, tekanan waktu, tanggung jawab, serta ekspektasi organisasi tidak seimbang dengan kapasitas individu dalam menyelesaikannya. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem, stres kerja dapat muncul akibat tingginya tuntutan pelayanan publik. Pelayanan administrasi kependudukan seperti perekaman KTP elektronik, penerbitan kartu keluarga, serta akta kelahiran dan kematian memerlukan ketelitian tinggi serta ketepatan waktu. Pada periode tertentu, seperti menjelang pendaftaran sekolah atau program bantuan sosial, volume pelayanan meningkat secara signifikan sehingga beban kerja pegawai menjadi lebih berat. Kondisi ini sesuai dengan temuan Karatepe dan Olugbade (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi dan tekanan waktu dalam sektor pelayanan publik berkontribusi langsung terhadap peningkatan stres kerja.

Penelitian oleh Bhastary (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuridha (2022) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Lispiana dan Mayasari (2022) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3). Hubungan *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut berada di bawah batas 0,05 sehingga H_0 dinyatakan ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja hingga 46,1%, sedangkan 43,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini

Work family conflict dan stres kerja merupakan dua faktor psikologis yang saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai wanita. *Work family conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tidak dapat dijalankan secara seimbang, sehingga individu mengalami konflik peran. Sementara itu, stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang muncul akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya.

Penelitian oleh Juliawati dan Heryanda (2025) menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, konflik dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Mayasari dan Thmarin (2025) juga menyatakan *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Pratiwi dan Heryanda (2025) menyatakan *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

4. Kesimpulan

Work family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan maka kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem akan cenderung menurun. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem akan cenderung menurun. *Work family conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karangasem. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau secara simultan layak untuk menjelaskan variabel terikat.

Referensi

1. Abdullah, L. Z., Nugroho, M., & Azqiyah, R. (2023). Dampak *Work Family Conflict* (Wfc) Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dp2kpb2pa) Kabupaten Kendal. *Journal Economic Insights*, 2(1), 105-115.
2. Azizah, N., & Mardiyah, A. (2025). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan Pada Ptpn Iv Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4. C), 182-191.
3. Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2024). *Provinsi Bali dalam Angka 2024*. Diterbitkan oleh BPS Provinsi Bali

4. Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
5. Dewi, N. M. R. C. K., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Peran mediasi stres kerja pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan (*Doctoral dissertation*, Udayana University).
6. Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Greenhaus, J. H., & Nicholas J. B. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *cademy of Management* 10(1):76– 88.
8. Imron, H., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). Compensation Effects and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), pp. 300–307.
9. Indrawan, I. K. A. O., & Dewanti, M. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ASN Disdagperinkopukm Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 558-567.
10. Jama, O. A., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 161-166.
11. Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 112
12. Juliawati, N. K. P., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Wanita Rumah Sakit. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(3), 919-928.
13. Karatepe, O. M., Yavas, U. & Babakus, E. (2022). *Work Stress and Performance in Service Employees. The Service Industries Journal*, 42(3), 161–180.
14. Khaerana, K., & Amri, A. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 80-85.
15. Khan, R. B. F. (2024). Pengaruh *Workfamily conflict* Terhadap Kepuasan Kerja: Peran Variabel Mediasi *Coworker Support*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*.
16. Lestari, E. D., Suhender, S., Choirisa, S. F., Rizkalla, N., & Purnamaningsih, P. (2021). Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja *Front Office Hotel Di Indonesia. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |*, 12(2), 2301–8313.
17. Lispihana, H., & Mayasari, D. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts-N (Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 42-52.
18. Lu, L., Wang, M. J., Lu, A. C. C., Du, D. Y., & Bakker, A. B. (2020). The relationship between job satisfaction and work engagement: A longitudinal study. *Applied Psychology*, 69(3), 927–948.
19. Mayasari, N.S., & Thamrin, P.W. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja pada Wanita Bekerja yang Sudah Menikah. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
20. Mubarak, N., Nurdayanti, Hidayatunisa, N., Rahayu, N., & Nurbayanti, N. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia Outsourcing. *AKSELERASI- Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(2), 114–122.
21. Mulya, W. D. H., & Yuliantini, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Fatmawati. *Ilmu dan Budaya*, 44(2), 82-93.
22. Narayani, K.J., Puspitawati, N.M., & Carina, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dealer Made Ferry Motor Di Denpasar. *EMAS*.
23. Nurkhayati, N., & Khasbulloh, M. W. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120-1134.
24. Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819.
25. Pratiwi, M. A. Y., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Konflik Peran Kerja Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Disdikpora Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 972-980.
26. Purnomo, A. K., Waruwu, F., & Aziiti, T. M. (2021). Analisis *Work Family Conflict* dikaitkan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Perempuan Rumah Sakit X. *Journal Management, Business, and Accounting*, 20(1), 32-39.
27. Putra, G. E. A., & Yulianthini, N. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB Suwela Amertha. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 155-163.
28. Rasminingsih, N.K.N., Wibawa, W.S., Fahrianto, R.I., Beban Kerja, W.F., Sosial, D., & Karyawan, K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
29. Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 49-58.
30. Salinas, I., & Giantari, I. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intension pada The Samaya. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 841 - 862.
31. Sanjaya, B. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886-895.
32. Simarmata, S. A., Yusuf, T., & Arrywiwobo, I. S. U. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [MR.EKO]*, 3(3), 137–150.
33. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
34. Trisanti, O., & Widjajani, S. (2025). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Stres Kerja. *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
35. Vanessa, V., & Nawawi, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
36. Wulandari, P., & Marwansyah, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sarana Majukan Ekonomi Finance Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(2), 19-35.
37. Yoevita, N. R., & Widjajanti, K. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Manajemen Sdm, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Berkuliah. *Solusi*, 20(1), 83-91.
38. Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781-1792.