

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peran dan fungsi SDM tentunya sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan persyaratan organisasi, Mengingat betapa pentingnya peran manusia di dalam kegiatan organisasi, maka hendaknya perlu diketahui pandangan atau kebutuhan seorang pegawai, apabila hal ini dapat dideteksi dan diketahui maka manusia sebagai sumber daya merupakan faktor kunci serta juga seorang yang di andalkan sebagai dasar hubungan manusia yang sehat dan menyenangkan, sehingga seseorang dapat bekerja dengan semangat serta mampu meningkatkan produktivitas secara optimal (Sunyonto, 2013).

Untuk menggabungkan tujuan pribadi dan organisasi agar keduanya dapat tercapai, perlu mengadopsi berbagai metode untuk menghasilkan nilai tambah dari orang-orang ini dan untuk menciptakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang dinilai dari hasil karakteristiknya. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan mereka yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan pikiran yang positif, senang dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan menikmati pekerjaannya adalah aset organisasi dan mereka akan menciptakan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi (Bashir dan Ramay, 2010).

**Tabel 1. 1 Permasalahan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD**

No	Permasalahan	Kriteria 1 (20%)	Kriteria 2 (10%)	Kriteria 3 (20%)	Kriteria 4 (10%)	Kriteria 5 (15%)	Kriteria 6 (25%)	Jumlah	Skor
1.	Hubungan kerja antara Sekretariat DPRD dengan Anggota DPRD	3 (0,6)	4 (0,4)	4 (0,8)	4 (0,4)	4 (0,6)	4 (1,00)	4,00	1
2.	Masih seringnya terjadi campur tangan pihak-pihak eksternal dalam penetapan kebijakan internal Sekretariat DPRD	4 (0,8)	4 (0,4)	4 (0,8)	3 (0,3)	4 (0,6)	4 (1,00)	3,90	2

3.	Kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah sering berubah-ubah	4 (0,8)	4 (0,4)	4 (0,8)	4 (0,4)	4 (0,6)	3 (0,75)	3,75	3
----	---	---------	---------	---------	---------	---------	----------	------	---

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hal inilah yang jadi pemicu rendahnya kepuasan kerja pegawai di sekretariat DPRD dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Kepuasan sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi instansi karena keberhasilan tujuan instansi dan tujuan lainnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Jika individu dalam organisasi, yaitu sumber dayanya beroperasi secara tidak efisien, tujuan organisasi tidak akan tercapai dan kepuasan kerja pegawai tidak akan tersinkronisasikan.

Agarwala, *et al* (2014) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *work-life balance*, yang didefinisikan sebagai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, harapan pekerjaan dan peran lainnya serta tanggung jawab kehidupan pribadi yang hampir tidak ada konflik yang dialami . Wayne, Musisca dan Fleeson (2004) mengatakan bahwa pembatasan jam kerja dapat menguntungkan karyawan dengan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja/keluarga dan pengurangan jam kerja dapat mengurangi konflik peran dalam kehidupan *Work and Family*. Pemerintah Indonesia telah melakukan upaya untuk membatasi jam kerja pegawai yang tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”), khususnya Pasal 77 sampai dengan 85 UUK (Hukum Online, 2013). Pasal 77 ayat (2) memuat ketentuan mengenai jam kerja, yaitu: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, yaitu 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berbanding terbalik dengan fenomena yang di dapat pada jam kerja Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat, jam kerja yang terkadang tidak teratur menyebabkan wanita yang bekerja dan sudah berkeluarga sangat sulit untuk membagi waktunya terhadap pekerjaan atau keluarga. Dari data jam kerja di Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat

didapatkan ada beberapa kegiatan rapat yang akan baru dimulai pada pukul 19.30 WIB, Seperti Rapat Intern Badan Anggaran DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat Membahas Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas Plafond Anggaran Sementara (PPAS) APBD Tahun Anggaran 2021, Rapat Finalisasi Pansus DPRD Provinsi Kalimantan Barat Pembahas Raperda tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dengan Mitra Kerja, Rapat Kerja Badan Anggaran DPRD Provinsi Kalimantan Barat dengan Tim Anggaran Eksekutif Membahas Raperda Perubahan APBD Provinsi Kalimantan Barat Tahun Anggaran 2020, Hal inilah yang membuat kurangnya waktu bersama keluarga, belum lagi perjalanan Dinas yang dilakukan disetiap bulannya, menyebabkan wanita tersebut harus jauh dari keluarga selama perjalanan dinas dilangsungkan. Konflik dapat muncul jika waktu antara pekerjaan dan waktu bersama keluarga tidak ditangani dengan baik dan bijaksana. Konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan suatu instansi apabila tidak ditangani secara serius dapat memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap pencapaian tujuan instansi.

Roboth (2015) mengemukakan bahwa ada dua bentuk konflik pekerjaan-keluarga, yaitu konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian mengenai *work-family conflict* sudah cukup banyak dilakukan namun rata-rata hanya melihat dan fokus pada satu arah saja, yaitu WFC (*work family conflict*) (Greenhaus dan Beutell, 1985 dalam Ratih dan Yuliani, 2012). Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas dari dua arah sekaligus, yaitu adanya peran kerja yang mengganggu keluarga WFC (*work-family conflict*) dan peran didalam keluarga yang mengganggu pekerjaan FWC (*family work conflict*).

Wanita digunakan sebagai objek penelitian karena peran ganda yang dihadapi wanita di tempat kerja dan di rumah. Masalah pada dua peran yang harus dilakukan memicu tingkat stres para wanita tersebut. Intensitas peran ganda yang tinggi menjadi penyebab atas menurunnya kepuasan kerja karena ibu yang bekerja mengalami depresi, peningkatan ketidaknyamanan fisik, dan energi rendah. Temuan Sianturi dan Zulkarnain (2013) menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang dialami seseorang dapat menimbulkan banyak konsekuensi negatif yang tidak hanya mempengaruhi dirinya sendiri tetapi juga sikap kerja, keluarga dan

kehidupan sosialnya. Menurut Greenhaus dan Bautell (1985) dalam Ilyas (2001), konflik peran ganda meliputi konflik pekerjaan-keluarga, mencampurkan masalah pekerjaan dengan keluarga, dan mencampurkan masalah keluarga dengan pekerjaan. Mereka membutuhkan kerja profesional dan disiplin waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan benar.

Begitu juga dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, tepatnya di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat. Sebagai lembaga perangkat daerah, Sekretariat DPRD merupakan organisasi yang berperan penting dalam mendukung kinerja DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat sebagai lembaga legislatif. DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenangnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan dibantu oleh Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat. Tugas pokok Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat tertuang dalam PERGUB Prov.Kalimantan Barat Nomor 17 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Adapun tugas pokok Sekretariat Provinsi Kalimantan Barat sebagaimana tertuang dalam Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Barat adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan pengelolaan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang dibutuhkan oleh DPRD dalam menjalankan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam lembaga ini, seluruh pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional. Laporan yang harus dipertanggungjawabkan sehubungan dengan tenggat waktu (deadline) yang telah ditentukan mengharuskan pegawai bekerja dengan tekun untuk menyelesaikan laporan tepat waktu. Tenggat waktu yang diberikan saat menyelesaikan laporan membutuhkan keterampilan dan akurasi tambahan. Tidak heran pegawai sering membutuhkan waktu lebih lama dari biasanya (jam normal) untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, beberapa pegawai bahkan melakukan pekerjaan kantor untuk melakukannya di rumah. Tuntutan yang dibebankan kepada wanita dalam pekerjaan seperti itu dapat

menimbulkan konflik internal antara tuntutan perempuan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab keluarganya. Konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan inilah yang dapat menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja (Rohmah, 2015).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh terhadap *work life balance* (Puspitasari & Ratnawati, 2022). Penelitian ini didukung oleh penelitian Jahan, *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa guru universitas telah mengalami lebih banyak konflik keluarga-pekerjaan (FWC) pada pekerjaan dan kepuasan hidup. Penelitian ini juga menyiratkan bahwa variabel kontrol seperti identifikasi jenis kelamin, jumlah anak yang dilaporkan, status perkawinan, tingkat pendidikan dan agama yang dianut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap WFC, FWC, kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Studi lain juga menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh tidak langsung atau mampu memediasi hubungan antara konflik kerja dan pengayaan kerja terhadap kepuasan kerja (Haar, 2014). Oleh karena itu, individu yang lebih tertarik pada pekerjaan daripada keluarga mengalami work family conflict dan tingkat 5 stress psikologi lebih tinggi dan life satisfaction yang rendah (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Artinya semakin tinggi seseorang melibatkan pekerjaan daripada keluarga maka semakin timpang waktu yang diberikan untuk keluarga. Sehingga mereka tidak dapat menyeimbangkan waktu pada kedua domain tersebut dan terjadi ketidakpuasan dalam kehidupan mereka.

Namun terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan Anwar (2014) yang menyatakan bahwa work life balance memediasi hubungan orientasi peran gender dan kepuasan keluarga namun tidak mampu menjadi mediasi hubungan peran gender pada kepuasan kerja. Penelitian work family conflict juga pernah dilakukan oleh Ranikusna & Wulansari (2015) yang menemukan bahwa work family conflict tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Rohmah (2015) juga pernah meneliti mengenai kepuasan kerja pada work family conflict yang hasilnya menyatakan kedua variabel tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Pernyataan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka peneliti mencoba mengkaji Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening.

### **1.2.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
4. Apakah *Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
5. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?

6. Apakah *Work Life Balance* memediasi hubungan *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?
7. Apakah *Work Life Balance* memediasi hubungan *Family Work Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Work Life Balance* pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Family Work Conflict* terhadap *Work Life Balance* wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* sebagai mediasi antara *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* sebagai mediasi antara *Family Work Conflict* dan Kepuasan Kerja pegawai wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat.

## **1.4 Kontribusi Penelitian**

### **1.4.1 Kontribusi Teoritis**

Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam terkait analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Sekretariat DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna sebagai referensi dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan penelitian berikutnya dan menambah konsep baru bagi pengembangan ilmu manajemen.

### **1.4.2 Kontribusi Praktis**

Kontribusi Praktis penelitian yang dilakukan di DPRD Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat adalah:

1. Untuk DPRD Kota Pontianak dan Provinsi di Kalimantan Barat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan kelembagaan untuk dapat membaca situasi dan mampu menganalisis adanya *work family conflict*, *family work conflict* dan *work life balance* yang terjadi di kalangan pegawai perempuan sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal dalam mengembangkan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi Para Akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebagai masukan untuk menambah wawasan tentang dampak pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan *work life balance* sebagai variabel intervening.
3. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bahan untuk mengembangkan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan *work life balance* sebagai variabel intervening. Sehingga dapat memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian.

## **1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian**

Sekretariat DPRD menyediakan sarana, anggaran, dan tenaga ahli guna kelancaran pelaksanaan tugas fraksi sesuai dengan kebutuhan dan dengan

memperhatikan kemampuan APBD. Pimpinan Fraksi terdiri atas dari Ketua, Wakil Ketua dan Sekretaris.

Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pontianak dan Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut:

1. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)
2. Bagian Umum dan Keuangan
  - a) Kabag Umum dan Keuangan
  - b) Kasubbag Program dan Keuangan
  - c) Kasubbag tata Usaha dan Kepegawaian
  - d) Kasubbag Rumah Tangga
3. Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan
  - a) Kabag Persidangan dan Perundang-Undangan
  - b) Plt.Kasubbag Kajian Perundang-Undangan
  - c) Kasubbag Persidangan dan Risalah
  - d) Kasubbag Humas,Protokol dan Publikasi
4. Bagian Fasilitasi Anggaran dan Pengawasan
  - a) Kabag Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan
  - b) Kasubbag Fasilitasi Penganggaran
  - c) Kasubbag Fasilitasi Pengawasan
  - d) Kasubbag Kerjasama dan Aspirasi
5. Kelompok Jabatan Fungsional

Visi dan Misi

- a) Visi

Visi adalah pernyataan menyeluruh tentang keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, yang mencerminkan harapan yang ingin dicapai berdasarkan kondisi dan potensi, serta prediksi tantangan dan peluang di masa depan. Dalam pengertian tersebut dan sejalan dengan visi Pemerintah Kota Pontianak, maka visi Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat adalah: “Mewujudkan kesejahteraan masyarakat Kalimantan Barat dengan percepatan pembangunan infrastruktur dan perbaikan tata kelola pemerintahan”.

- b) Misi

Misi adalah pernyataan umum tentang upaya yang akan dilaksanakan dan dicapai agar tujuan dapat dilaksanakan dengan baik dan berhasil sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dengan berdasarkan visi yang telah ditetapkan, maka misi Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Barat adalah: “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas dengan berdasarkan prinsip Good Governance”.