

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, kemampuan suatu organisasi untuk maju sangat bergantung pada kemampuannya dalam bekerja sama. Prestasi yang dicapai suatu organisasi tidak melebihi prestasi sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberlangsungan operasional suatu organisasi (Nora & Fitri Anggraeni, 2020). Pegawai perlu dianggap berbeda dari sumber daya perusahaan lainnya dan dipandang sebagai aset penting. Pegawai mendapat perlakuan yang bervariasi karena mereka adalah manusia yang mempunyai kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi (Wispondono *et al.*, 2022). Di dalam konteks pemerintahan, maka pegawai merupakan penggerak dari semua pekerjaan atau kegiatan dalam penyelenggaraan negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Adapun kasus seperti pada hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet.com dengan 17.623 responden dimana 73% menunjukkan bahwa mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena beberapa faktor. Menurut Badan Pusat Statistik Nasional angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2 juta pada Mei 2014. Adapun 85% dari responden mengaku kalau mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keseimbangan kehidupan-pekerjaan (Jobstreet, 2022). Menurut survei Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) yang diselenggarakan BPS tahun 2021 menunjukkan bahwa sekitar 66,36% perempuan adalah pegawai informal dan sisanya yaitu 33,64% adalah bekerja formal. Berbeda dengan laki-

laki yang hampir balance antara yang bekerja informal dan formal. Melihat fakta tersebut, rata-rata penghasilan perempuan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga dan memicu ketidakpuasan kerja bagi perempuan dibandingkan laki-laki (Dumauli, 2023).

Saat ini, pasangan suami istri yang berada di kota besar cenderung sama-sama bekerja (*dual career*). Hal ini tidak hanya disebabkan oleh kebutuhan finansial dan rumah tangga, namun juga karena baik ayah (suami) maupun ibu (istri) mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya di masyarakat sesuai dengan ilmu yang diperoleh dalam pendidikan (Jahan Priyanka *et al.*, 2023). Model keluarga seperti ini membuat sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan kebutuhan keluarga. Dalam dunia kerja, mereka sering menghadapi konflik pekerjaan seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak mencukupi, tuntutan yang berbeda dari atasan atau rekan kerja, kurangnya dukungan dari pasangan. Tidak hanya itu, mereka juga sering mengalami perselisihan keluarga, seperti perselisihan tentang keuangan, anak, kegiatan rekreasi, atau urusan keluarga lainnya. Kesulitan dalam mendamaikan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu kehidupan kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik pekerja laki-laki atau perempuan.

Sehubungan dengan kasus yang sudah dipaparkan di atas, hal ini juga sejalan dengan fenomena pada objek penelitian. Menurut bapak Uji selaku pegawai DPMD Sumenep mengungkapkan bahwa “sebagai suami atau kepala keluarga sudah lebih banyak menghabiskan waktu bekerja di luar rumah

(misalnya pekerjaan yang sering dilakukan di DPMD Sumenep yaitu sering lembur, kerja dinas keluar kota, dan kunjungan ke desa) sehingga menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga dan mempengaruhi kepuasan kerjanya”. Konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya dialami oleh pegawai perempuan yang memiliki peran ganda (menjadi ibu rumah tangga), akan tetapi laki-laki juga memiliki tanggung jawab sebagai kepala keluarga yang memiliki tekanan atau tuntutan sebagai kepala keluarga. Menurut persepsi ibu Devi selaku pegawai DPMD yang sudah menikah mengungkapkan bahwa “Saya sebagai istri terkadang terlalu fokus dengan karir sehingga mengesampingkan peran ganda saya dan menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga dan juga mempengaruhi kepuasan kerja”.

Berdasarkan fenomena di atas, persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana agar para pegawai perempuan dan laki-laki merasa puas dalam pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaiknya. Pada hakikatnya tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Tingkat kepuasan yang tinggi terjadi apabila keselarasan aktivitas yang dilakukan sesuai dengan keinginan individu. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang senang atau tidak senang dalam bekerja (Agus *et al.*, 2021).

Menurut Silaban & Margaretha (2021) suatu bisnis atau organisasi penting untuk membangun dan menjaga kepuasan kerja pegawai. Hal ini bertujuan agar organisasi mendapat keuntungan jika para pegawainya senang dengan apa yang mereka lakukan. Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator menurut Wispandono *et al.*, (2022) yaitu : (1) pekerjaan itu sendiri, (2)

Kompensasi yang diterima, (3) Promosi, (4) pengawasan, (5) rekan dan lingkungan kerja. Suatu organisasi harus menjunjung tinggi kepuasan kerja karena dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pergantian pegawai sekaligus meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu konflik pekerjaan-keluarga yang meningkat dan kurangnya penerapan keseimbangan kehidupan-pekerjaan.

Permasalahan peran ganda pegawai juga dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga dapat dialami oleh pegawai perempuan dan laki-laki, namun perempuan yang bekerja lebih banyak menghadapi konflik dibandingkan laki-laki dikarenakan perempuan memiliki peran ganda (Agus *et al.*, 2021). Menurut Jahan Priyanka *et al.*, (2023) penelitian konflik pekerjaan-keluarga juga penting dilakukan pada pasangan suami istri karena pasangan suami istri sama-sama dituntut untuk menyeimbangkan peran mereka di pekerjaan dan peran mereka dalam rumah tangga. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki beberapa indikator menurut penelitian Siswanto *et al.*, (2022) yaitu : (1) *time based conflict*, (2) *strain basic conflict*, dan (3) *behavior basic conflict*. Menurut Nora & Fitri Anggraeni (2020) menyebutkan bahwa laki-laki juga berpotensi mengalami konflik pekerjaan-keluarga karena sama-sama mempunyai peran di dalam rumah tangga. Menurut Thi Thuy Linh *et al.*, (2016) konflik pekerjaan-keluarga dapat menimbulkan konsekuensi positif atau negatif pada pegawai. Menurut Rhee *et al.*, (2020) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat menurunkan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian Goodarzi & Hatami (2015) juga mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi konflik

pekerjaan-keluarga maka semakin rendah kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Abdullah *et al.*, (2023) bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Keseimbangan kehidupan-pekerjaan perlu diterapkan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan persentase kepuasan kerja karena penting bagi mereka untuk memahami bahwa pegawai menghadapi peran dan permasalahan baik di dalam maupun di luar tempat kerja (Maharani *et al.*, 2023). Silaban & Margaretha (2021) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan-pekerjaan juga sangat penting bagi pegawai karena menyangkut prioritas yang tepat antara "pekerjaan" (karir dan ambisi) dan "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan perkembangan). Keseimbangan kehidupan-pekerjaan memiliki beberapa indikator menurut penelitian Rondonuwu *et al.*, (2018) yaitu : (1) *time balance* (keseimbangan waktu), (2) *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan (3) *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

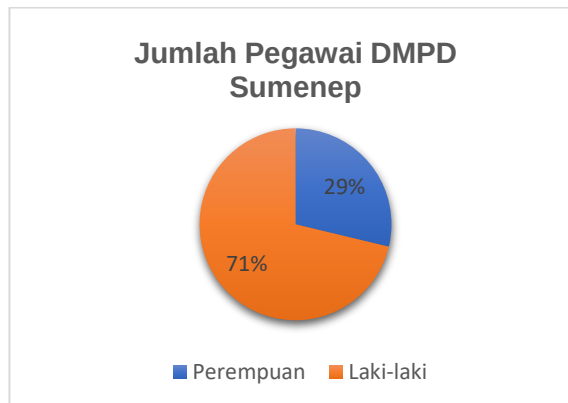
Di dalam penelitian Rondonuwu *et al.*, (2019) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan-pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kepuasan kerja dapat tercapai apabila organisasi mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan-pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena meningkatnya keseimbangan kehidupan-pekerjaan berpotensi mengurangi terjadinya *burnout*. Berbeda halnya dengan penelitian Maharani *et al.*, (2023) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara keseimbangan kehidupan-pekerjaan dan kepuasan kerja

karena pada penelitian ini meskipun keadaan kehidupan-pekerjaan tidak seimbang, tidak mempengaruhi aspek pekerjaannya.

Berdasarkan data yang di dapatkan dari kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa di Sumenep, angka partisipasi pegawai laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Konflik pekerjaan keluarga selain dapat dilihat dari latar belakang juga dapat dilihat dari jenis kelamin. Akan tetapi dengan fenomena tersebut tidak dapat disimpulkan bahwa laki-laki tidak mempunyai tanggung jawab yang sama beratnya dengan perempuan. Karena konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya dari peran ganda seorang perempuan melainkan ada faktor-faktor lain penyebab konflik pekerjaan-keluarga. Misalnya seperti pekerjaan yang sering dilakukan di luar kantor DPMD Sumenep yaitu kunjungan ke desa, sering melakukan dinas ke luar kota dan kerja lembur. Hal ini dapat menyebabkan pegawai laki-laki dan perempuan lebih mementingkan peran di pekerjaannya dan mengesampingkan perannya di rumah tangganya sehingga menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga dan kurangnya keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerjanya. Berikut gambar perbandingan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan di DMPD Sumenep :

Tabel 1.1 Jumlah pegawai laki-laki dan perempuan di DPMD Sumenep

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	57
2	Perempuan	23
Jumlah		80



Gambar 1.1 Jumlah pegawai laki-laki dan perempuan di DPMD Sumenep

Dilihat dari hasil survei kepuasan masyarakat terhadap kantor DPMD Sumenep diketahui penilaian survei sebesar 87,522 yang dimana bisa tergolong baik dalam segi pelayanan terhadap masyarakat (SKM, 2022). Hal ini membuktikan bahwa di kantor DPMD Sumenep semaksimal mungkin mempertahankan pelayanannya agar tetap unggul daripada unit yang lain. Tentunya disini ada pegawai yang juga sangat bekerja keras untuk mempertahankan hal tersebut di setiap tahunnya. Selain memperhatikan kemajuan pelayanan pada instansi atau kantor, tentunya instansi juga harus memaksimalkan di keseimbangan kehidupan-pekerjaan pegawainya. Supaya tidak terjadi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh pegawai karena hal ini akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Jahan Priyanka *et al.*, (2023) yang berjudul *Impacts of work-family role conflict on job and life satisfaction : a comparative study among doctors, engineers and university teachers*. Untuk menjadi pembeda, peneliti menambahkan variabel independen yaitu Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan dari penelitian Rondonuwu *et al.*, (2018)

dan memilih Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebagai objek penelitian.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sumenep”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sumenep?
2. Apakah keseimbangan kehidupan-pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sumenep?
3. Apakah konflik pekerjaan-keluarga dan keseimbangan kehidupan-pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sumenep ?
4. Dari variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sumenep ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka diperlukan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sumenep
2. Untuk mengetahui keseimbangan kehidupan-pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sumenep
3. Untuk mengetahui konflik pekerjaan keluarga dan keseimbangan kehidupan-pekerjaan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sumenep
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sumenep

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian secara teoritis dapat menambah pengetahuan pembaca terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian secara praktis diharapkan dapat menyalurkan pemikiran dan asumsi terkait tindakan yang harus dilakukan pegawai dalam mengatur

konflik pekerjaan-keluarga dan keseimbangan kehidupan-pekerjaan dalam mencapai kepuasan kerjanya.