

BAB I

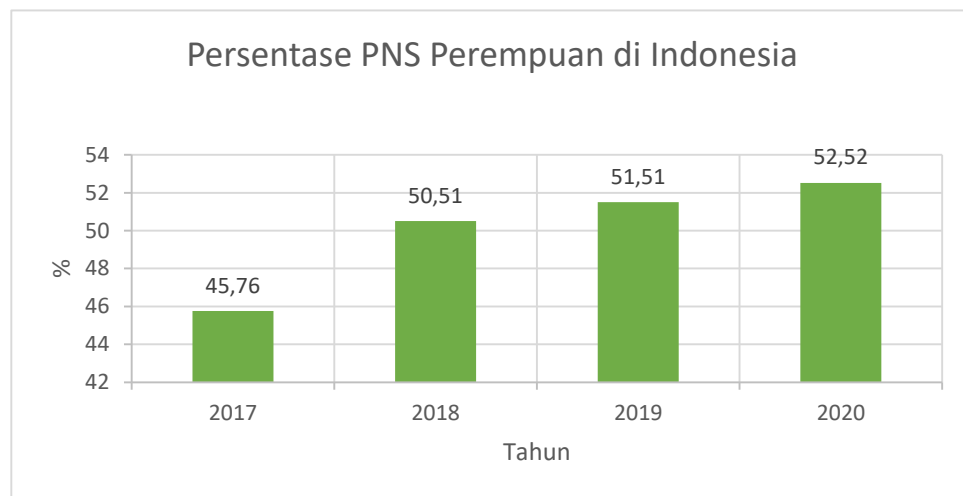
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian yang penting didalam sebuah organisasi. Karena keberadaanya akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan ataupun kemunduran suatu organisasi. Sumberdaya yang berkualitas akan mendorong sebuah organisasi untuk menjadi lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu untuk mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

Sumberdaya di suatu organisasi tidak hanya terbatas pada pegawai laki-laki saja, tetapi juga pada pegawai perempuan. Di era modern saat ini, menjadi hal yang lumrah ketika seorang perempuan turut andil dalam jalannya suatu organisasi. Saat ini masyarakat menerima kenyataan bahwa perempuan mempunyai hak yang sama dalam hal karir dan juga pekerjaan layaknya pria.

Keterlibatan perempuan dalam suatu organisasi dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Hal ini terlihat dari data yang dilaporkan oleh Badan Kepegawain Negara (BKN) mengenai Persentase jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perempuan di Indonesia. Sejak tahun 2017, keterlibatan perempuan di dunia kerja khususnya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari grafik terlihat bahwa persentasenya terus mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2017 persentasenya sebesar 45,76 sedangkan pada tahun 2020 jumlah persentasenya sebesar 52,52%. Data tersebut tergambar pada gambar 1.1.



Sumber : bkn.go.id

Gambar 1.1
Persentase PNS Perempuan di Indonesia

Kesempatan bagi perempuan untuk berkembang dan mengaktualisasikan dirinya akan semakin terbuka bersamaan dengan makin tingginya tingkat pendidikan. Saat ini seorang perempuan merasa berhasil bukan saja karena menjadi menjadi ratu rumah tangga yang berkuat dengan urusan domestik, tetapi merasa berhasil ketika Ia mampu mengaktualisasikan diri di luar rumah menjadi seorang pekerja. Bahkan saat ini, eksistensi perempuan yang bekerja diluar rumah sudah dapat disejajarkan dengan pekerja laki-laki, dimana perempuan pada masa kini didalam dunia kerja ikut menempati posisi manajerial.

Masuknya perempuan kedalam dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat, keluarga dan bahkan juga dalam kehidupan individu yang bersangkutan. Perempuan dituntut untuk dapat profesional dalam bekerja, sedangkan dalam keluarga perempuan kembali pada tanggung jawab utamanya pada urusan domestik yaitu mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidaklah mudah sehingga dalam pelaksanaannya dapat terjadi

benturan tanggung jawab dalam bekerja dan juga pekerjaan yang berakibat terjadinya konflik peran (Afrilia & Utami, 2018;50)

Seorang pegawai akan mengalami konflik peran ketika ia memiliki dua peran atau lebih dan harus dijalankan pada waktu yang bersamaan (Luthans, 2006;79). Konflik peran ini akan muncul saat pegawai merasa kesulitan dalam menyesuaikan peranannya, sebagai anggota organisasi yang memang harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan juga perannya sebagai ibu rumah tangga yang mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga.

Konflik peran ganda sering timbul ketika satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga (Retraningrum & Musadieg, 2016;73). Hal ini tentu saja dapat menimbulkan masalah karena didalam kehidupan berkeluarga, perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarganya dengan baik, tetapi disisi lain Ia juga memiliki tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan tanggung jawabnya di tempat kerja dengan baik.

Ketika seorang pegawai merasa bahwa tuntutan pekerjaan mengganggu pemenuhan peran keluarga maka mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaan, yang selanjutnya dapat mengakibatkan kepuasan kerjapun dapat berkurang (Rathi & Barath, dalam Ariana & Riana;2016). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Selain itu juga, kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai dapat terlihat dari tingginya loyalitas dalam bekerja dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan

misi yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sihite & Arianto, 2018). Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut keluarga (Retraningrum & Musadieg, 2016;74).

Selain konflik peran ganda, iklim organisasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan perhatian bagi pimpinan suatu organisasi, karena iklim organisasi dapat mempengaruhi sikap kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi yang baik merupakan suatu kondisi organisasi yang dirasa nyaman, dan bebas dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Seorang pegawai akan merasa bahwa iklim organisasi itu baik, ketika pekerjaan yang Ia lakukan benar-benar dihargai, diperlakukan secara pantas, mendapatkan pekerjaan yang memuaskan secara intrinsik serta adanya kesempatan untuk maju.

Pegawai, pimpinan, maupun sistem di sebuah organisasi itu sendiri merupakan elemen dari sumber daya manusia di dalam organisasi. Agar terciptanya kepuasan kerja yang tinggi, maka hubungan baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan juga perlu diperhatikan (Rahadian & Suwandana, 2017). Bagi suatu organisasi, pembahasan mengenai kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku pegawai dalam bekerja.

Iklim organisasi sebagai salah satu bentuk *job resources* sangat penting untuk mengkondisikan karyawan agar bekerja secara senang, antusias, dan semangat dalam setiap pekerjaan (Idulfilastari, 2018;1). Iklim organisasi sangat penting untuk mengkondisikan karyawan agar bekerja secara senang, antusias, dan

semangat dalam setiap pekerjaan meskipun dalam kondisi sulit (Idulfilastari, 2018;1). Iklim organisasi yang negatif dapat dilihat dari persepsi rendahnya dukungan organisasi. Hal ini berakibat timbulnya ketidakpuasan karyawan terhadap fungsi mereka di pekerjaan sekaligus meningkatkan ketegangan antara pekerjaan dan keluarga. Terlebih saat mereka berusaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan maupun keluarga secara bersamaan.

Selain konflik peran ganda dan iklim organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. Hasil dari survey pada tahun 2014 kepada 17.623 koresponden menunjukkan bahwa sebanyak 73% pegawai merasakan ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Banyak faktor yang membuat seorang pegawai tidak merasa puas yaitu karena ketidakesesuaian latar belakang pendidikan, tidak adanya jenjang karir, karakter atasan yang acuh tak acuh, dan juga tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja (Wenno, 2018). Dari faktor tersebut, yang mempunyai pengaruh terbesar adalah keseimbangan kehidupan kehidupan kerja, dimana sebanyak 85% responden menyatakan bahwa mereka tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja.

Fisher (2009) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu hal yang dilakukan oleh seseorang dalam membagi waktu baik di tempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat perilaku individu dimana dalam hal ini dapat menjadi konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Sehingga ketika seseorang dapat menjalankan kedua perannya sebagai pekerja dan juga sebagai bagian dari keluarganya dengan baik, maka individu tersebut dapat merasakan kepuasan kerja karena ia dapat bekerja dengan baik pada

saat berada di tempat kerja dan tidak perlu terbebani dengan adanya permasalahan bahwa ia telah berkeluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Wenno (2018) dalam jurnalnya yang berjudul Hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di Pt PLN Persero Area Ambon menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya, maka kepuasan kerjanya pun akan semakin tinggi.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (UU No. 5 Tahun 2014). Kemudian berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 pasal 1(8) menyebutkan bahwa, manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Pemerintahan Kabupaten Ciamis memiliki peran yang sangat strategi dalam mendukung pembangunan daerah. Pemerintah Kabupaten Ciamis ini merupakan perangkat daerah yang bertugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah (Perbup Nomor 36 Tahun 2016 pasal 1).

Tabel 1.1
Data PNS Di Kabupaten Ciamis Tahun 2018-2019

No	Tahun	Jumlah PNS di Kabupaten Ciamis		Jumlah
		Perempuan	Laki-laki	
1	2015	6.244	6.213	12.457
2	2016	5.701	5.189	10.890
3	2017	5.650	5.263	10.913
4	2018	5.607	5.069	10.676
5	2019	5.213	4.342	9.555

Sumber : jabar.bps.go.id

Berdasarkan data dari BPS yang tergambar dalam tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita di Kabupaten Ciamis jumlahnya lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) laki-laki.. Hal ini menandakan bahwa, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja terutama pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Ciamis cukup tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap perempuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kabupaten Ciamis didapatkan hasil bahwa alasan utama mereka bekerja diluar rumah dan menjadi abdi negara adalah untuk membantu perekonomian keluarga, dan juga untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang Ia miliki dari jenjang pendidikannya. Harapannya adalah ketika menjadi seorang perempuan yang bekerja diluar rumah dan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), selain mendapatkan tambahan penghasilan untuk keluarga adalah terpenuhinya kebutuhan akan

aktualisasi diri, dan ketika kedua hal tersebut sudah terpenuhi maka Ia akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Akan tetapi pada kenyataannya, menjadi seorang istri, ibu dan juga sebagai seorang pekerja dalam waktu yang bersamaan bukanlah hal yang mudah. Tuntutan sebagai istri, ibu dan juga pekerja dalam waktu yang bersamaan akan membuat mereka mendapatkan tantangan untuk dapat memaksimalkan semua peranannya. Ketidakmampuan seorang ibu dalam memaksimalkan perannya, menimbulkan adanya konflik peran atau konflik peran ganda. Waktu yang mereka miliki tentu saja akan terbagi dan menjadi kurang fokus untuk memaksimalkan peranannya. Selain itu juga terkadang masalah didalam keluarga, akan terbawa ke tempat kerja. Pada saat kondisi anak sakit, akan tetapi di tempat kerja juga tetap membutuhkan kontribusinya dalam bekerja sebaik mungkin. Sehingga ia menjadi kurang maksimal dalam pekerjaannya di kantor, sehingga Ia menjadi kurang puas dengan hasil pekerjaannya. Atau sebaliknya, ketika ibu bekerja seharian di tempat kerja dan merasa lelah, maka ketika Ia sampai di rumah merasa letih dan kelelahan ketika harus menemani anak bermain. Konflik peran yang dirasakan oleh ibu bekerja tersebut kemudian akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja yang akhirnya berdampak terhadap penurunan kepuasan dalam bekerja.

Selanjutnya selain adanya konflik peran ganda, adalah mengenai iklim organisasi. Atasan yang terlalu menyerahkan secara penuh kepada bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas membuat kurangnya kontrol terhadap hasil kerja, kemudian juga rekan kerja yang terlalu fokus terhadap pekerjaannya masing-masing sehingga kurang adanya *teamwork* dalam bekerja. Padahal di dalam sebuah

organisasi, kontrol atasan dan suasana yang mendukung sangat menentukan perilaku pegawainya dalam bekerja, juga berpengaruh terhadap persepsi pegawai tersebut mengenai organisasinya yang akhirnya akan berpengaruh kepada kepuasan kerjanya.

Selain dari konflik peran ganda dan iklim organisasi, keseimbangan kehidupan kerja juga penting dimiliki oleh perempuan bekerja agar mendapatkan kepuasan kerja. Banyaknya pekerjaan di kantor, yang membuatnya harus bekerja lembur atau bahkan membawa pekerjaannya ke rumah dan bekerja diluar jam kerja membuat seorang perempuan bekerja kehabisan waktu untuk urusan pribadinya. Kemudian juga, jam kerja yang sudah terikat dengan peraturan disiplin yang membuatnya menjadi kurang fleksibel dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan diluar pekerjaannya. Perempuan yang bekerja tak lagi mempunyai waktu hanya untuk merawat diri dan beristirahat secara leluasa. Padahal memberikan waktu yang lebih untuk urusan di luar pekerjaan juga dirasa perlu, agar seorang ibu bekerja dapat menyeimbangkan diantara keduanya. Seimbangnnya peran kehidupan bekerja akan berdampak terhadap kepuasan kerja.

Subjek pada usulan penelitian ini adalah pegawai perempuan PNS di Dinas Kabupaten Ciamis yang belum dilakukan penelitian dan juga menggunakan variabel yang sebelumnya belum banyak diteliti yaitu mengenai keseimbangan kehidupan kerja

Berdasarkan uraian fenomena diatas, dimana subjek pada usulan penelitian ini adalah pegawai perempuan PNS di Dinas Kabupaten Ciamis yang belum dilakukan penelitian dan juga menggunakan variabel yang sebelumnya belum

banyak diteliti yaitu mengenai keseimbangan kehidupan kerja maka selanjutnya akan dilakukan usulan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Konflik Peran Ganda, Iklim Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (survey pada Pegawai perempuan PNS di Kabupaten Ciamis)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana konflik peran ganda, iklim organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja pada pegawai perempuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kabupaten Ciamis.
2. Bagaimana pengaruh secara parsial konflik peran ganda, iklim organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja, terhadap kepuasan kerja pada pegawai perempuan yang sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kabupaten Ciamis.
3. Bagaimana pengaruh secara simultan konflik peran ganda, iklim organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja, terhadap kepuasan kerja pada pegawai perempuan yang sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kabupaten Ciamis.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan yang dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui konflik peran ganda, iklim organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja pada pegawai perempuan yang sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kabupaten Ciamis.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial konflik peran ganda, iklim organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja, terhadap kepuasan kerja pada pegawai perempuan yang sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kabupaten Ciamis.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan konflik peran ganda, iklim organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja, terhadap kepuasan kerja pada pegawai perempuan yang sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kabupaten Ciamis

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki dua manfaat yaitu :

1.4.1 Kontribusi Ilmiah

Hal yang baru dalam penelitian ini menggunakan variabel yang sebelumnya belum banyak diteliti yaitu mengenai keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai perempuan PNS di Dinas Kabupaten Ciamis. Hasil dari penelitian yang dilakukan, ditemukan hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja, memberikan pengaruh 29,92% terhadap kepuasan kerja. Sehingga nantinya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah untuk

pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Kepala Dinas di Kabupaten Ciamis

Sebagai bahan bagi para Kepala Dinas di Kabupaten Ciamis untuk mengetahui kepuasan kerja pegawainya dan juga mengenali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terutama pada konflik peran ganda, iklim organisasi, dan keseimbangan kerja, sehingga nantinya diharapkan dalam memberikan setiap kebijakan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan.

b. Bagi Perempuan yang Bekerja

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi seorang perempuan yang memutuskan untuk bekerja, bahwasannya seorang perempuan yang bekerja akan mendapatkan konsekuensi yang berbeda dibandingkan dengan lelaki. Oleh karena itu, Ia dapat mempersiapkan segala sesuatunya.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam mengaplikasikan teori untuk menganalisis fakta dan gejala secara ilmiah dan objektif sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

1.5 Tempat dan Jadwal Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah pada pegawai perempuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Kabupaten Ciamis. Penelitian ini dilakukan selama 12 bulan, terhitung dari bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Desember 2021. Dengan jadwal penelitian terlampir.