

BAB I

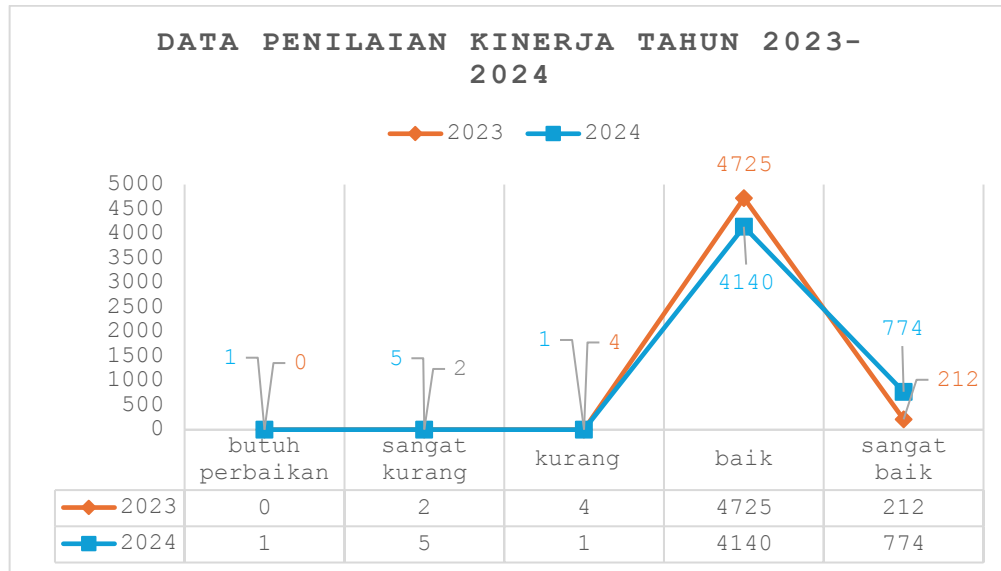
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi selalu ingin memiliki performa yang baik dalam melaksanakan tugasnya agar dapat meningkatkan daya jual terhadap konsumen baik itu organisasi sektor swasta maupun sektor publik. Organisasi sektor publik atau pemerintah selalu terus berupaya meningkatkan performanya dalam hal ini yaitu pelayanan terhadap *stakeholder* mereka. Dalam hal peningkatan pelayanan publik, pemerintah haruslah terus melakukan pembenahan-pembenahan terhadap sumber dayanya baik itu sumber daya manusia ataupun sumber daya lainnya. Sumber daya manusia pada pemerintah di sini terbagi atas beberapa unsur antara lain TNI, Polri dan Aparatur Sipil Negera (ASN). Pada ASN sendiri terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Upaya peningkatan pelayanan publik ini tidak luput dari yang namanya kinerja pegawai atau dalam hal ini kinerja dari para ASN itu sendiri. Secara umum pemerintah selalu dituntut untuk bisa efisien dan kualitas pelayanan publik agar selalu dapat ditingkatkan, menuntut pada ASNnya agar terus menunjukkan kinerja yang baik dan optimal dalam rangka terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Pada tingkatan nasional, reformasi birokrasi menjadi salah satu agenda prioritas pemerintah, dimana kinerja individu seorang ASN menjadi indikator yang krusial dalam penentu keberhasilan program ini. Untuk kinerja sendiri dapat kita lihat bahwa kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah

terkhusus pada Pemerintah Kota Tasikmalaya nilai sasaran kinerja pegawai masih dominan pada nilai baik seperti yang tertera pada Gambar 1.1.



Sumber: BKPSDM Kota Tasikmalaya, 2025

Gambar 1.1
Data Penilaian Kinerja ASN Kota Tasikmalaya Tahun 2023-2024

Dapat kita lihat bahwa kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya dinominasi nilai baik dengan persentase 96% pada tahun 2023 dan 84% pada tahun 2024 dari keseluruhan jumlah pegawai. Kinerja yang baik ini jika kita kaitkan pada proses manajemen talenta yaitu penyebaran talenta berdasarkan aspek sumbu Potensial dan Kinerja maka dapat dikatakan seberapa besar ASN Pemerintah Kota Tasikmalaya berada pada box 2, 5 dan 8. Selain itu Kinerja yang biasa-biasa saja dari ASN dapat langsung berdampak pada lambatnya Pembangunan daerah dan berdampak pada penurunan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Kinerja ini menjadi tantangan untuk instansi yang menangani manajemen sumber daya manusia untuk membuat strategi-strategi baru agar dapat menjadi pendorong ASN untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Terutama pada

kelompok yang memiliki peran ganda yaitu kelompok perempuan. Kelompok ini terkadang kurang diperhatikan karena memang kurang mendominasi pada jabatan strategis walaupun secara jumlah lebih mendominasi.

Data kinerja ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa sebagian besar ASN perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya masih berada pada zona nyaman dengan hasil penilaian 98% ASN memiliki nilai sesuai ekspektasi pimpinan. Namun persoalan utama yang muncul yaitu ketika seorang perempuan memilih untuk menjalani sebuah pekerjaan setelah menikah dan dapat membuat mereka menjadi wanita karir yang memiliki peran ganda. Beratnya tanggung jawab tersebut yang dialami para wanita karir yang memiliki peran ganda, yang dimana kombinasi dukungan keluarga dan organisasi tentu akan lebih baik dalam mengurangi benturan-benturan tanggung jawab yang ada dengan kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja maupun di rumah dengan mengurangi konflik perannya (Michel et al, 2019). Hal ini perlu menjadi faktor penting yang menjadi pertimbangan oleh setiap wanita karir yang sudah menikah untuk tetap menjaga produktivitas kerja tetap terjaga, dengan adanya *work life balance* wanita karir yang sudah menikah dapat mencapai kinerja dan berkomitmen terhadap organisasinya (Burdzinska & Rutkowska, 2019).

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja sangat cepat berubah dapat menjadi ancaman terbesar untuk kinerja seorang wanita karier. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas pekerjaan yang diterima. Beban kerja yang dapat dikatakan tidak proposional ini dapat mengarahkan seorang wanita karir masuk pada sindrom *burnout*, *burnout* ini

termanifestasi sebagai kelelahan emosional, kurangnya pencapaian pribadi, dan sikap sinis terhadap lingkungan kerja yang berujung pada produktivitas yang menurun dan niat untuk keluar (*turnover intention*) (Wulandari et al, 2023). Hal ini menjadi atensi terkait manajemen SDM untuk mengelola beban kerja dan *burnout* pada ASN perempuan.

Selain itu juga tantangan akan menjadi semakin kompleks banyak hal yang menjadi permasalahan pada ASN perempuan yang memegang peran ganda sebagai pekerja dan pengasuh utama dalam rumah tangga. Konflik ini secara teoritis lebih dikenal sebagai *work family conflict* (WFC). *Work family conflict* sendiri didefinisikan sebagai sebuah bentuk konflik peran dimana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Darmawati, 2019: 12). Jika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan kemudian mereka tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, maka mereka akan merasa tidak stabil dalam emosi dan kemudian menurunkan performa kerja (Karatepe et. al, 2006). Keberadaan *work family conflict* secara tidak langsung menyebabkan *work life balance* yaitu kondisi keseimbangan antara pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi yang sehat. Ketika *work life balance* terganggu dapat dikatakan fokus serta komitmen pegawai terhadap kinerjanya akan menurun. Oleh karena itu analisis terhadap *work family conflict* dan *work life balance* sangat relevan untuk diteliti berkaitan dengan kinerja ASN perempuan.

Berdasarkan urian di atas, maka peneliti mengajukan usulan penelitian berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Family Conflict* dan Beban Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi (Survei pada ASN Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana *burnout*, *work life balance*, *work family conflict*, beban kerja dan kinerja pegawai pada ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh *work life balance*, *work family conflict*, dan beban kerja terhadap *burnout* pada ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh *work life balance*, *work family conflict*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai pada ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
5. Bagaimana peran *burnout* dalam memediasi pengaruh *work life balance*, *work family conflict*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. *Work life balance, work family conflict*, beban kerja, *burnout* dan kinerja pegawai pada ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh *work life balance, work family conflict*, beban kerja terhadap *burnout* pada ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
3. Pengaruh *work life balance, work family conflict*, beban kerja terhadap kinerja pegawai pada ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai pada ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
5. Pengaruh *work life balance, work family conflict*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* pada ASN perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan mengintegrasikan konsep *burnout, work life balance, work family conflict* dan beban kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai, yang relatif jarang dikaji dalam manajemen sumber daya manusia aparatur. *Novelty* penelitian terletak pada penggunaan *work family conflict* sebagai variabel independen.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi Pemerintah Kota Tasikmalaya dalam mengoptimalkan strategi berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia aparatur yang berkaitan pada *burnout, work life balance* dan *work family conflict* dalam memengaruhi kinerja pegawai serta peran *burnout* sebagai variabel mediasi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 5 (lima) bulan terhitung dari Oktober 2025 sampai Januari 2026 sebagaimana terlihat pada Lampiran I (terlampir).