

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan demografis dalam dunia kerja baru-baru ini telah menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam jumlah rumah tangga dengan dua penghasilan (*dual-income*). Orang dalam usia produktif harus merawat orang tua lanjut usia dan anak-anak, serta rata-rata jam kerja per minggu yang semakin tidak masuk akal dengan hadirnya *hustle culture*. Fenomena ini mencerminkan pergeseran dalam dinamika kehidupan modern di mana banyak individu harus menghadapi tanggung jawab ganda sebagai pekerjadan sebagai anggota keluarga yang aktif. Maraknyafenomena rumah tangga dengan dua penghasilan menunjukkan bahwa lebih banyak pasangan bekerja bersama demi dapat mencapai kestabilan finansial, namun seringkali mengesampingkan waktu dan peran di rumah tangga. Sementara itu, fenomena *sandwich generation* dan jumlah orang dewasa yang memikul beban perawatan orang tua lanjut usia dan anak-anak balita secara bersamaan mencerminkan pergeseran dalam struktur keluarga era modern yang membutuhkan dukungan lebih besar bagi individu-individu tersebut.

Di samping itu, peningkatan rata-rata jam kerja per minggu juga mencerminkan tekanan tambahan yang dialami oleh individu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi sehingga terwujudnya *work-life balance*. Secara keseluruhan, perubahan-perubahan ini menyoroti kompleksitas kehidupan modern di mana individu harus beradaptasi dengan tuntutan-tuntutan baru yang dihadapi di tempat kerja dan di rumah. Para ahli dan pengamat manajemen sumber daya manusia

sepakat bahwa tidak ada pekerja yang dapat mengeluarkan kemampuan optimalnya bila terus dipaksa untuk bekerja dalam kondisi atau lingkungan yang tidak mendukung/*favorable*. Pada tahap ini, terdapat dorongan yang sangat besar bagi para pemberi kerja untuk dapat memfasilitasi dan memberikan dukungan mental maupun finansial demi menjaga performa yang prima atas sumber daya manusianya.

Sebagai lembaga yang melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan lembaga publik di Indonesia, kualitas pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK-RI (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia) memiliki dampak langsung terhadap akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan negara. Tantangan-tantangan yang dihadapi oleh para pemeriksa BPK-RI menjadi semakin menonjol, khususnya karena perlu adanya keseimbangan antara beban kerja yang berat dengan tanggung jawab keluarga yang tak kalah pentingnya. Terlebih lagi, tingkat stres yang tinggi di tempat kerja seringkali menjadi penghalang bagi pemeriksa dalam mencapai kinerja optimal dan menjaga kesejahteraan pribadi. Pemeriksa BPK-RI perwakilan Sumatera Barat bertanggung jawab untuk melakukan kegiatan pemeriksaan di kabupaten dan kota yang terletak di Provinsi Sumatera Barat. Provinsi ini memiliki total 20 kabupaten dan kota yang harus diperiksa secara berkala.

Dalam pelaksanaan kegiatan pemeriksaan di BPK, pemeriksa akan menjalankan kegiatan pemeriksaan laporan keuangan di daerah-daerah yang telah ditetapkan. Setiap periode pemeriksaan akan berlangsung selama sekitar 20 hingga 30 hari, dengan jenis kegiatan pemeriksaan yang terbagi menjadi dua, yaitu pemeriksaan interim dan pemeriksaan terinci. Seorang pemeriksa diwajibkan untuk melaksanakan

pemeriksaan setidaknya empat kali dalam satu tahun, yang terdiri dari dua kali pemeriksaan interim dan dua kali pemeriksaan terinci. Hal ini menyebabkan pemeriksa harus meninggalkan keluarganya selama waktu yang cukup lama, yaitu setara dengan 100 hari dalam satu tahun. Tentu saja hal ini akan sangat memungkinkan munculnya benturan dan permasalahan dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Studi ini akan memusatkan perhatian pada penyelidikan mengenai bagaimana konflik antara tuntutan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan keluarga serta stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa BPK-RI. Selain itu, melalui penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini juga akan mengeksplorasi potensi untuk mempengaruhi dampak konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja pemeriksa. Diharapkan bahwa pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika ini akan memungkinkan pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pemeriksa BPK-RI. Selain itu, hal ini juga diharapkan dapat mempertahankan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap integritas dan kualitas proses pengawasan keuangan negara yang dilakukan oleh BPK-RI.

Pengelolaan kinerja sumber daya manusia adalah proses yang berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individual dan tim (Aguinis, 2019). Dengan mengelola kinerja individu dan tim, manajemen dapat memaksimalkan potensi yang tersedia dan membantu mempercepat tercapainya tujuan strategis organisasi. Saat ini, pegawai dipandang sebagai modal manusia yang bernilai tinggi sehingga perlu untuk menjaga dan mengembangkan potensi karyawan

bagai aset strategis. Organisasi dituntut untuk dapat lebih proaktif dalam mengoptimalkan investasi pada sumber daya manusia mereka, memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan dalam jangka panjang untuk setiap individu. Hal ini bukan hanya memiliki arti transformasi istilah saja, tetapi juga perubahan paradigma dalam cara organisasi memandang kontribusi karyawan sebagai faktor utama keberhasilan organisasi, dan memastikan organisasi mengambil peran dalam menjaga kinerja pegawainya dalam setiap kondisi.

Dalam menjaga kualitas pekerjaan pegawai, pengelola sumber daya manusia era globalisasi juga dituntut untuk berhadapan dengan permasalahan kesehatan mental pegawai. Mulai dari permasalahan minor hingga penyakit mental serius yang diakibatkan oleh tekanan, salah satunya adalah tekanan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan personal. Meskipun beberapa orang dapat mengelola stres dan beban pekerjaan dengan mudah, namun tidak sedikit orang kewalahan dalam hal ini yang kemudian berdampak buruk bagi kinerja mereka. Manajer sumber daya manusia perlu mempersiapkan diri dalam mengelola permasalahan mental ini jika tidak ingin karyawan berujung merasakan stres dan pada akhirnya timbul perilaku-perilaku menyimpang dari kinerja ideal yang diharapkan organisasi.

Dengan peningkatan risiko stres akibat tingginya *demand* pekerjaan, pekerja memiliki potensi untuk tidak mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab peran di keluarga. Konflik pekerjaan-ke-keluarga biasanya dipandang sebagai masalah pribadi setiap pekerja, sebuah pemicu stres yang dapat dikurangi jika mereka melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam menyeimbangkan berbagai peran mereka. Moen et al., (2015) menjelaskan bahwa jam kerja, *deadline* pekerjaan,

dukungan atasan, dukungan tempat kerja, dan kendali karyawan atas waktu mereka telah terbukti memprediksi tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan hasil kesehatan mental pegawai, begitu pula dengan kendali atas pekerjaan (*job control*) dan tuntutan pekerjaan (*job demand*). Secara keseluruhan hal tersebut akan mempengaruhi performa dan fokus pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Banyak penelitian telah membuktikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beberapa diantaranya yaitu penelitian dari Isa & Indrayati (2023), Novitasari et al. (2020), Yuswanti et al., (2021), Radita et al., (2021). Organisasi/Institusi dianggap perlu memberikan perhatian lebih terhadap kondisi konflik pekerjaan-keluarga ini karena tidak hanya mempengaruhi kesehatan mental pegawai, namun juga akan bermuara pada berkurangnya produktivitas pegawai yang tentu saja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Manusia diciptakan untuk dapat merasakan konsekuensi buruk atas stres dalam pekerjaan seperti rasa cemas/*anxiety*, depresi, kemarahan, darah tinggi, bahkan terkena penyakit *Alzheimer* (Gary Dessler, 2018). Bagi pemberi kerja, konsekuensi atas stres kerja yang dirasakan oleh pegawai ini mencakup penurunan kinerja dan peningkatan ketidakhadiran dan bahkan hingga mencapai *turnover*. Ketika meningkat pada level tertentu, stres dapat mengakibatkan penyakit fisik dan psikologis yang berbeda. Stres kerja dianggap meningkat dan menjadi tantangan bagi pemberi kerja dan karena tingkat stres yang tinggi mengakibatkan rendahnya produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan timbulnya masalah karyawan lainnya. Hal ini tentu saja akan merugikan organisasi dan berpengaruh besar tidak hanya pada kinerja dan produktivitas tim namun juga hingga ke tingkat organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan topik yang banyak diangkat pada literatur bidang psikologi maupun perilaku organisasi, hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat secara *general* mempengaruhi kinerja organisasi melalui keterkaitan emosional (*emotional attachment*) pegawai terhadap lingkungan kerjanya (Soomro et al., 2018). Bodur (2002) dalam Soomro et al., (2018) menjabarkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, lokasi, sikap rekan kerja, kompensasi, dan jam kerja sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, jam kerja yang *flexible*, rekan dan atasan yang *supportive* akan dapat membantu pegawai menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan dan keluarganya. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat stres atau tekanan dalam pekerjaan, dengan begitu dapat memicu pegawai mengeluarkan potensi terbaik diri mereka saat bekerja. Pegawai yang dapat fokus menyelesaikan pekerjaan dan menampilkan sikap profesionalitas tinggi tentu saja mampu menunjukkan kinerja yang prima baik sebagai individu, anggota tim, hingga pada level organisasi sekalipun. Dalam penelitiannya, Soomro et al., (2018) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan dan sejauh mana mereka berinvestasi waktu dan usaha dalam pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi seberapa besar seorang karyawan berusaha mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Pegawai yang bekerja terlalu keras seringkali mengalami dampak negatif pada kehidupan pribadi mereka. Mereka menjadi terlibat secara terlalu mendalam (fisik maupun mental) dengan pekerjaan mereka dan melupakan tugas-tugas sosial dan

peran dalam keluarga yang seharusnya memiliki bobot yang sama pentingnya dalam menjaga *work-life balance*. Namun kita dapat banyak pegawai secara naluriah lebih fokus pada pekerjaan dan abai pada tugas peran di keluarga. Karena kesibukan pekerjaan, rencana waktu luang mereka akan terpengaruh dan mereka mungkin akan merasa menyesal dikemudian hari. Pada akhirnya hal tersebut membuat mereka tidak menikmati pekerjaan mereka dan hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja mereka. Di antara para pegawai, ada yang mengalami ketidakcocokan antara harapan keluarga mereka dengan aktivitas pekerjaan mereka. Terkadang, karena tingginya harapan keluarga, mereka terpaksa menunda tugas pekerjaan atau bahkan gagal menjalankannya dengan baik. Hal ini menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang dapat menurun. Konflik antara pekerjaan dan keluarga membuat minat dan kecenderungan orang tersebut untuk lebih aktif di lingkungan kerja menurun yang secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja atas pekerjaannya.

Hubungan konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan kinerja karyawan sangat mungkin dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja seseorang, sehingga kepuasan kerja dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan hubungan antara kinerja karyawan dan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Seorang pegawai yang merasakan konflik hubungan pekerjaan-keluarga mungkin akan tetap memberikan performa yang baik secara profesional pada pekerjaannya dikarenakan mereka memiliki rasa puas terhadap pekerjaan, dan sebaliknya konflik dalam hubungan antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan penurunan performa kerja bagi individu yang tidak merasakan adanya kepuasan dalam pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan, *deadline*, waktu kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan

atasan sangat berpotensi untuk menimbulkan stres pada pegawai. Namun pegawai yang menyukai dan puas dengan pekerjaannya berkemungkinan dapat mengatasi kondisi tersebut dengan baik dan menunjukkan kinerja yang stabil.

Penelitian ini akan meneliti fenomena perilaku yang terjadi pada kantor Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) dan pegawai yang akan menjadi responden adalah pegawai yang mengemban Jabatan Fungsional Pemeriksa (JFP). Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) Nomor 1 tahun 2003, dijelaskan Jabatan Fungsional sebagai sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan kepada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional dibagi menjadi 2 jenis, yaitu Jabatan Fungsional keahlian dan Jabatan Fungsional keterampilan. JFP pada BPK RI digolongkan sebagai jabatan fungsional keahlian, yang kemudian dibagi menjadi 4 jenjang karier, yaitu Pemeriksa Ahli Pertama, Muda, Madya, dan Utama.



Berdasarkan informasi dari kepri.bpk.go.id, BPK berkedudukan di ibukota negara dan memiliki kantor perwakilan di setiap provinsi. Menurut pasal 23G Ayat (1) UUD 1945 BPK kantor perwakilan memiliki tugas/wewenang untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan daerah pada pemerintah provinsi, kabupaten/kota, BUMD, dan lembaga-lembaga di lingkungan entitas terkait, termasuk melaksanakan pemeriksaan yang ditugaskan oleh AKN (Auditorat utama Keuangan Negara) dan Auditorat Utama Investigasi. Saat ini terdapat 34 Kantor Perwakilan BPK yang berkedudukan di ibukota Provinsi di Indonesia.

Tugas pemeriksaan keuangan daerah dilakukan dalam periode selama lebih-kurang 20 hingga 30 hari. Dalam periode pemeriksaan tersebut, Pemeriksa BPK akan ditugaskan di kabupaten/kota untuk melaksanakan pemeriksaan atas instansi di kabupaten/kota yang bersangkutan. Seorang pemeriksa BPK terkadang perlu melakukan tinjauan lapangan, melintasi medan-medan sulit, dan juga bekerja hingga larut malam sepanjang hari (termasuk pada hari sabtu & minggu). Untuk itu pengerjaan tugas pemeriksaan membutuhkan kondisi fisik dan mental yang prima, fokus tinggi, dan manajemen waktu yang baik yang dikarenakan kegiatan pemeriksaan tergolong berat dan durasinya yang cukup lama. Tidak jarang pemeriksa merasakan stres selama masa periode pemeriksaan dikarenakan beban tanggung jawab atas pekerjaan yang cukup berat.

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang rangkuman pemeriksaan keuangan Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota, dan Pemerintah Kabupaten yang berkorelasi dengan beban kerja pegawai BPK-RI perwakilan Sumatera Barat dalam 10 tahun terakhir:

Tabel 1. 1Jumlah Temuan dan Rekomendasi BPK-RI Perwakilan Sumatera Barat 2013-2023

Tahun	Jumlah Temuan	Persentase Perbandingan Dengan Tahun Sebelumnya	Keterangan	Jumlah Rekomendasi	Persentase Perbandingan Dengan Tahun Sebelumnya	Keterangan
2013	618	-	-	1455	-	-
2014	519	-16%	Penurunan	1571	8%	Kenaikan
2015	532	3%	Kenaikan (relatif kecil)	1487	-5%	Penurunan
2016	457	-14%	Penurunan	1272	-14%	Penurunan
2017	386	-16%	Penurunan	1024	-19%	Penurunan
2018	332	-14%	Penurunan	763	-25%	Penurunan
2019	339	2%	Kenaikan	801	5%	Kenaikan
2020	339	0%	Stabil	921	15%	Kenaikan
2021	349	3%	Kenaikan	1188	29%	Kenaikan

2022	387	11%	Kenaikan	1287	8%	Kenaikan
2023	439	13%	Kenaikan	1402	9%	Kenaikan

Sumber: Data Internal BPK perwakilan Sumatera Barat 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan jumlah temuan dan rekomendasi oleh pegawai BPK-RI perwakilan Sumatera Barat pada tahun 2014 hingga 2018. Pada tahun 2018 kemudian BADIKLAT BPK-RI semakin sering membuat program-program yang lebih berfokus pada kesejahteraan mental pegawai seperti pelatihan *work-life balance*, senam BPK CORPU, seminar oleh psikolog, dan lainnya (badiklatpkn.bpk.go.id). Dapat dilihat pada tabel grafik diatas, bahwa tren grafik menunjukkan adanya kenaikan pada tahun 2019-2023. Meskipun perlu analisis yang lebih mendalam tentang hubungan program-program tersebut dengan kinerja BPK-RI, namun peneliti meyakini hal tersebut menjadi bukti bahwa pentingnya isu kesejahteraan mental pegawai bagi kinerja BPK-RI.

Tabel diatas juga memperlihatkan bagaimana jumlah rekomendasi atas temuan yang lebih banyak secara nominal dibandingkan dengan jumlah temuannya, hal ini menunjukkan bahwa seorang pemeriksa perlu membuat rekomendasi dengan jumlah 2 hingga 4 kali lebih banyak dari jumlah temuannya. Hal tersebut mencerminkan beban kerja yang cukup tinggi yang diemban oleh para pemeriksa. Tuntutan untuk menjadi lebih teliti dan mendapatkan lebih banyak temuan serta rekomendasi dari tahun-tahun sebelumnya, menjadikan pemeriksa di BPK memikul beban dan tanggung jawab pekerjaan lebih berat dari tahun ke tahun. Pemeriksa BPK tentu saja diharapkan untuk dapat mengungkap temuan pemeriksaan sebanyak-banyaknya lebih dari tahun-tahun sebelumnya, dan secara psikologis akan ada perasaan bangga dan pencapaian karier apabila seorang pemeriksa dapat

mengungkapkan temuan pemeriksaan yang berkualitas, hal ini memerlukan ketelitian, ketekunan, dan insting yang kuat sebagai seorang auditor. Namun disisi lain, ada peran sebagai anggota keluarga, ayah/ibu, suami/istri, anak/menantu, yang tidak bisa serta merta diabaikan dan tetap perlu dijalankan dalam kondisi apa pun. Hal ini menjadi pemicu munculnya konflik dan stres pada seorang pemeriksa.

Dalam melakukan tugas pemeriksaan, seorang pemeriksa BPK harus meninggalkan tugas dan tanggung jawab atas perannya dalam keluarga untuk waktu yang cukup lama. Ketimpangan peran dalam waktu yang cukup lama ini sangat berkemungkinan untuk menimbulkan konflik diantara pekerjaan dan keluarga, terlebih lagi dalam kondisi-kondisi tertentu seperti adanya pasangan maupun anak yang jatuh sakit, pasangan yang juga bekerja, pasangan yang sedang mengalami hamil maupun *babyblues* (membutuhkan dukungan mental dalam pengasuhan anak), dan permasalahan-permasalahan internal keluarga lainnya yang dirasakan dalam masa periode pemeriksaan tersebut. Seorang pemeriksa wanita juga berkemungkinan akan merasakan dampak yang lebih besar dari pemeriksa laki-laki dikarenakan paradigma yang berlaku di masyarakat khususnya Indonesia, dimana wanita sering dikaitkan dengan tanggung jawab utama dalam pengurusan rumah tangga. Dengan absennya seorang pemeriksa wanita dalam keluarga untuk jangka waktu kegiatan pemeriksaan tersebut, dapat berdampak tidak hanya pada keharmonisan rumah tangga, namun juga pada tumbuh kembang mental dan fisik anak-anak.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil wawancara antara penulis kepada 3 orang karyawan BPK-RI Sumatera Barat sebagai bukti adanya fenomena yang terkait dengan variabel penelitian:

Tabel 1. 2
Rangkuman Wawancara Dengan Pegawai BPK-RI Sumatera Barat

Variabel	Pertanyaan	R1	R2	R3	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	Menurut bapak/ibu seberapa baik bapak/ibu telah menyelesaikan tugas-tugas sebagai pemeriksa BPK-RI? Tolong jelaskan dalam skala 1-10?	Beban kerja tinggi namun kinerja saya baik. 8 dari 10.	Berkat dukungan lingkungan yang baik. 9 dari 10	Sering bertemu tim yang kompak. 9 dari 10.	Pegawai BPK menilai kinerja diri mereka sendiri sangat baik.
	Apakah bapak/ibu pernah merasa kesulitan dalam melakukan kerja sama dengan rekan kerja/tim selama menjalankan pemeriksaan? Jelaskan.	Kesesuaian dengan rekan kerja sangat penting.	Kemampuan komunikasi menjadi kunci	Tidak terlalu menjadi perhatian	Pegawai BPK merasa pernah merasa kesulitan bekerja dengan beberapa orang didalam tim, namun mereka cenderung untuk bertahan & tidak memperlmasalahkan.
	Apakah bapak/ibu merasa kesulitan dalam mengatasi permasalahan kondisi lingkungan kerja (situasi, lokasi, atasan, rekan, bawahan, tugas, <i>client</i>) yang berubah-ubah? Jelaskan	Perlu menyiapkan kondisi fisik dan mental.	Perlu trik khusus untuk berkomunikasi dengan pihak yang akan di audit.	Peran ketua tim cukup <i>crucial</i> .	Pegawai BPK memiliki <i>adaptability</i> yang cukup baik
Konflik Pekerjaan-Keluarga	Apakah bapak/ibu pernah merasakan kesulitan dalam memenuhi peran sebagai orangtua/pasangan bersamaan dengan peran sebagai seorang pemeriksa BPK-RI?	Perlu memberikan pengertian berulang-ulang kali pada keluarga.	Kondisi tertentu seperti anak/pasangan sakit cukup membuat stres	Sedih untuk meninggalkan anak dengan orang tua/ <i>daycare</i>	Pegawai BPK merasakan konflik batin dalam memenuhi peran mereka sebagai pasangan/orangtua.
	Bagaimana bapak/ibu mengatasi permasalahan dimana tuntutan/tekanan antara peran sebagai orangtua/pasangan berbenturan dengan tuntutan/tekanan pekerjaan sebagai pemeriksa BPK-RI?	Meminta keluarga untuk banyak bersabar dan mengerti.	Siap menghadapi protes dari keluarga.	Meminta bantuan orang-tua/ anggota keluarga lainnya	Pegawai BPK senantiasa meminta dukungan dari anggota keluarga lain, namun tidak dapat sepenuhnya menjadi solusi atas konflik batin mereka.
	Peran sebagai pemeriksa BPK-RI menuntut bapak/ibu untuk dapat tegas, agresif, objektif, dan gesit, dimana hal ini berbanding terbalik dengan peran di rumah tangga yang menuntut bapak/ibu untuk bersikap lembut, penyayang, dan pengertian. bagaimana bapak/ibu menyikapi hal tersebut?	Cukup stres pada awalnya. Butuh komunikasi yang baik dengan pasangan.	Sering menimbulkan konflik dengan keluarga.	Dapat melemahkan naluri keibuan saya karena faktor kelelahan juga.	Pegawai BPK merasakan konflik berbasis sikap dimana terjadi benturan tuntutan sikap antara sikap seorang pemeriksa dan sikap seorang pasangan/orangtua

Variabel	Pertanyaan	R1	R2	R3	Kesimpulan
Stres Kerja	Apakah bapak/ibu merasa telah mendapatkan waktu istirahat yang cukup?	Kualitas tidur buruk.	Tidak dapat istirahat dengan baik.	Menderita insomnia	Pegawai BPK merasa kurang istirahat
	Apakah bapak/ibu sering memikirkan tentang risiko/tuntutan/kondisi pekerjaan saat sedang beristirahat?	Sering memikirkan pekerjaan.	Waswas dengan hasil pekerjaan.	Sering overthinking	Pegawai BPK tidak dapat istirahat dengan total dan terus dihantui pemikiran tentang pekerjaan,
	Apakah keluarga pernah menyampaikan usulan/protes agar bapak/ibu menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga?	Meminta keluarga untuk banyak bersabar	Memberi pengertian	Anak sering mengeluh.	Anak dan pasangan menjadi salah <i>stressor</i> bagi pegawai BPK
Kepuasan Kerja	Apakah bapak/ibu merasa bahwa tugas yang bapak/ibu emban sudah sesuai dengan kemampuan bapak/ibu?	Sudah pas.	Tidak ada permasalahan dengan kompetensi	Merasa cukup sesuai	Secara keseluruhan Pegawai BPK merasa cukup puas dengan pekerjaan yang mereka sedang emban
	Bagaimana bapak/ibu menilai nominal gaji yang bapak/ibu terima saat ini? Apakah sudah sesuai atau tidak dengan beban pekerjaan yang bapak/ibu emban?	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Sudah sesuai.	Secara keseluruhan Pegawai BPK merasa cukup puas dengan gaji mereka.
	Apakah bapak/ibu bisa membayangkan keberlanjutan karier bapak/ibu di BPK-RI?	Ingin pindah ke posisi struktural.	Siap berkarir di BPK.	Ingin <i>resign</i> setelah memiliki <i>pasive income</i>	Beberapa pegawai merasa cukup puas dengan BPK sebagai organisasi dan ingin melanjutkan karier, namun bagi pegawai wanita, mereka membutuhkan pekerjaan yang lebih santai dari BPK.
	Secara umum, apakah bapak/ibu puas dengan pekerjaan di BPK-RI?	Menyukai pekerjaan.	Puas dengan pekerjaan.	BPK butuh lebih banyak personel.	Secara umum pegawai BPK puas dengan pekerjaannya.

Sumber: wawancara peneliti dengan tiga orang pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat, 2024

Dengan meninjau fenomena diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemeriksa sangat memerlukan dukungan sebanyak-banyaknya tidak hanya dari keluarga/sosial namun juga dari organisasi dalam mengelola permasalahan konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja ini. Atas dasar fenomena tersebut pula menjadi

landasan penelitian ini perlu diadakan untuk dapat menggali informasi terkait konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, dan kepuasan kerja pada pegawai jabatan fungsional pemeriksa di BPK dan kaitannya dengan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan pengelola SDM BPK-RI mendapatkan *exposure* atas fenomena yang terjadi sehingga dikemudian hari dapat merancang program pengelolaan sumber daya manusia strategis dengan mempertimbangkan hal-hal berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan kepuasan kerja atau dalam kata lain kesejahteraan pegawai/*employee wellbeing* secara menyeluruh.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator: Studi Pada BPK-RI Sumatera Barat”**



1.2. Rumusan Masalah

Studi ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan dari permasalahan sebagai berikut:

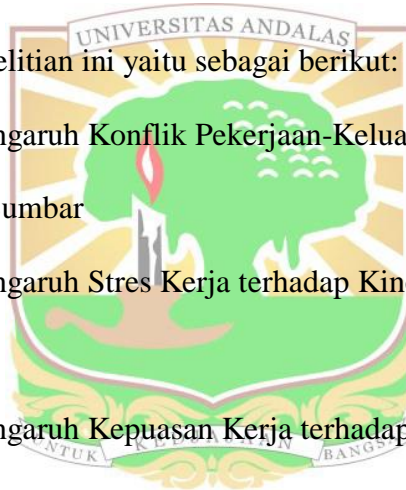
1. Bagaimanakah pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar?
2. Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar?
3. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar?
4. Bagaimanakah pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar?

5. Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar?
6. Bagaimanakah pengaruh mediasi Kepuasan Kerja dalam hubungan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kinerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar?
7. Bagaimanakah pengaruh mediasi Kepuasan kerja dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar
2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar
4. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar
5. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar
6. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar



7. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa di BPK-RI Sumbar

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pembaca, manfaat yang disusun atas penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada perluasan pengetahuan tentang fenomena konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terutama yang berkaitan dengan kinerja *public sector auditor* seperti Jabatan Fungsional Pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Banyak penelitian telah meneliti bidang ini pada responden wanita peran ganda, namun jarang peneliti mengambil perspektif Pemeriksa yang juga memiliki hambatan yang mungkin menimbulkan konflik dan stres serta mempengaruhi kinerjanya. Penelitian ini dapat membantu penelitian dimasa yang akan datang untuk mengembangkan teori terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, kepuasan kerja, maupun kinerja.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini menyediakan informasi untuk pihak Biro SDM BPK-RI, khususnya Sub-Bagian SDM BPK-RI perwakilan Sumatera Barat sebagai penyelenggara dan pengelola kebutuhan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi pegawai BPK-RI di wilayah Sumatera Barat maupun di Indonesia secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan perspektif yang lebih

luas yang kemudian dapat digunakan oleh pihak SDM BPK-RI dalam merancang program kerja dan kebijakan-kebijakan MSDM yang lebih baik lagi dimasa depan bagi pegawai jabatan fungsional di BPK-RI.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Tujuan dari penegasan ruang lingkup penelitian ini adalah untuk menjaga agar penelitian ini lebih terarah dan tidak melenceng dari sasaran utama penelitian. Oleh karena itu, fokus penelitian pada pembahasan masalah utama dibatas sesuai dengan judul yang diajukan, yaitu: Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Pemeriksa dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator: Studi Pada BPK-RI Sumatera Barat.



1.6. Sistematika Penelitian

Secara umum, analisis penelitian ini terdiri dari beberapa bab yang dijabarkan sistematis sebagai berikut:

- Bab I :Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, ruang lingkup penelitian, dan garis besar penelitian.

- Bab II :Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan jelaskan teori-teori dasar atau konsep-konsep yang menjadi landasan dilakukannya penelitian yang mendukung tujuan penelitian. Terdapat tinjauan dari penelitian sebelumnya, kerangka teori dan hipotesis.

- Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini membahas tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam menganalisis masalah, didalamnya terdapat desain penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode untuk menganalisis data.

- Bab IV : Hasil dan Analisis

Bab ini berisikan tinjauan umum tanggapan survei, analisis data yang peneliti temukan, dan pembahasan hasil penelitian.

- Bab V : Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian, bagaimana implikasi dan praktiknya, dan rekomendasi yang diberikan peneliti untuk pihak-pihak yang terkait.

