

BAB I

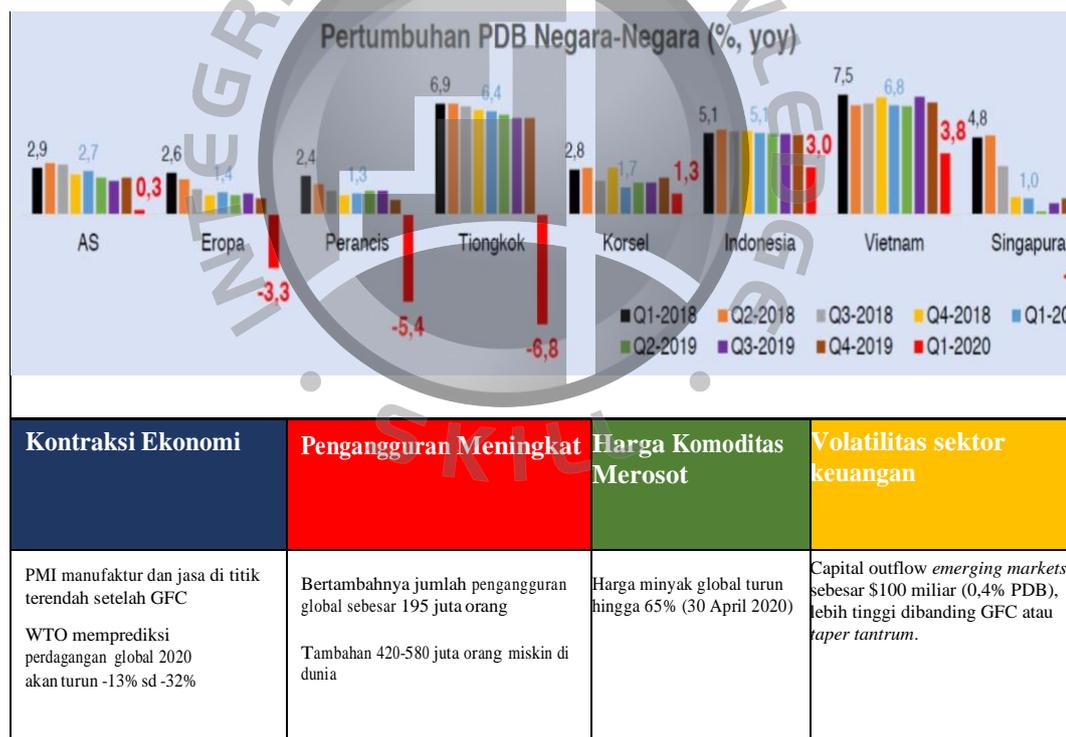
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini dunia sedang dihadapkan pada pandemi Covid-19 (Corona Virus Disease). Covid-19 disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 (*Severe Acute Respiratory Syndrome-Corona Virus-2*) yang pertamakali ditemukan akhir tahun 2019 di Wuhan, China. World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Covid-19 menjangkit saluran pernafasan manusia (Nasir *et al*, 2020). Covid-19 memberikan efek mulai dari batuk kering, merasa kelelahan, demam dan dispnea (Sharma *et al*, 2020).

Pandemi Covid-19 dapat berdampak terhadap banyak aspek di kehidupan manusia, utamanya adalah perekonomian. Badan keuangan dunia memproyeksi bahwa pandemi Covid-19 dapat memicu terjadinya krisis perekonomian global. Berbeda dengan krisis yang terjadi sebelumnya, pandemi Covid-19 tidak hanya menurunkan dari sisi permintaan perekonomian saja melainkan juga dari sisi penawaran perekonomian. Diprediksi bahwa pandemi Covid-19 dapat mengakibatkan kontraksi perekonomian hingga sebesar -2,0 persen sampai 2,8 persen (Modjo, 2020).

Data yang dibuat oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia pada Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) April 2020 mengenai dampak global pandemi Covid-19, menerangkan bahwa pandemi Covid-19 juga akan mengurangi arus perdagangan dan investasi global hingga 30 persen dan volalitas pasar uang dunia menjadi 215 persen. Berkurangnya berbagai aktivitas perekonomian dengan drastis diperkirakan akan mengakibatkan tidak kurang dari 195 juta orang di dunia akan kehilangan pekerjaannya dan 420 sampai 580 juta orang di dunia akan jatuh pada kemiskinan.



Gambar 1.1. Dampak Global Pandemi Covid-19

Sumber: Kementerian Keuangan Republik Indonesia (2020), Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN), April 2020

Berdasarkan Peraturan Presiden (PP) Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease (Covid-19) yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo Pada 31 Maret 2020. Pembatasan aktivitas tentu sedikit banyaknya akan berdampak terhadap kondisi perekonomian di Indonesia. Sesuai dengan data proyeksi yang dibuat oleh International Monetary Fund (IMF) bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia tahun 2020 hanya sebesar 0,5 persen poin, jika proyeksi ini terjadi maka akan menjadi koreksi tajam dari tingkat pertumbuhan ekonomi tahun 2019 yang telah mencapai 5,02 persen (Modjo, 2020).

Kondisi ekonomi yang sulit saat masa pandemi Covid-19 berdampak terhadap kondisi ekonomi keluarga sehingga membuat para anggota keluarga tetap harus saling membantu baik suami maupun istri agar tetap bisa bertahan hidup di masa pandemi Covid-19. Hal inipun selaras dengan keadaan sekarang, dimana yang bekerja dan mencari penghasilan tidak lagi harus seorang suami namun para istri pun juga ikut menjadi wanita karir untuk menambah penghasilan keluarganya (Tammelin *et al*, 2015). Terjadi peningkatan signifikan perihal jumlah suami istri yang bekerja di dalam suatu keluarga guna mendapatkan penghasilan dari dua belah pihak atau bisa disebut *two income couples* (Achour *et al*, 2011).

Data terakhir dari Badan Pusat Statistik yang selanjutnya disingkat BPS mengenai ketenaga kerjaan di Indonesia pada Februari 2020 mencatat adanya peningkatan jumlah angkatan kerja sebanyak 137,91 juta orang atau naik sebesar 1,73 juta orang jika dibandingkan dengan Februari 2019. Berbeda dengan jumlah

angkatan kerja yang meningkat, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang selanjutnya disingkat TPAK pada Februari 2020 tercatat sebesar 69,17 persen atau mengalami penurunan sebesar 0,15 persen poin jika dibandingkan dengan Februari 2019. BPS juga mencatat TPAK seluruh Indonesia pada bulan Februari 2020 berdasarkan jenis kelamin, yaitu pria sebesar 83,82 persen dan wanita sebesar 54,56 persen. Data tersebut sekaligus menunjukkan adanya peningkatan jika dibandingkan dengan kondisi pada Februari 2019, TPAK pria meningkat sebesar 0,64 persen poin sedangkan TPAK wanita menurun sebesar 0,94 persen poin.

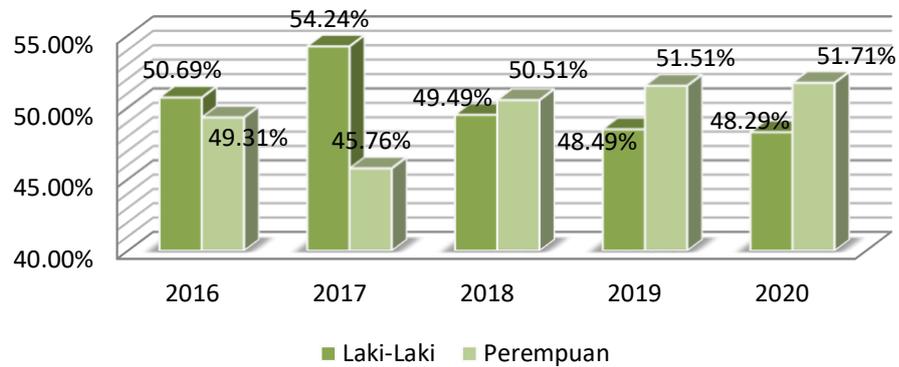
Tabel 1.1 Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, Februari 2018-Februari 2020

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Februari 2018	Februari 2019	Februari 2020	Perubahan Feb 2018–Feb 2019		Perubahan Feb 2019–Feb 2020	
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	juta orang	juta orang	juta orang	juta orang	persen	juta orang	persen
Penduduk Usia Kerja	193,55	196,46	199,38	2,91	1,50	2,92	1,49
Angkatan Kerja	133,94	136,18	137,91	2,24	1,67	1,73	1,27
Bekerja	127,07	129,36	131,03	2,29	1,80	1,67	1,29
Pengangguran	6,87	6,82	6,88	-0,05	-0,73	0,06	0,88
Bukan Angkatan Kerja	59,61	60,28	61,47	0,67	1,12	1,19	1,97
	persen	persen	persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,13	5,01	4,99	-0,12		-0,02	
Perkotaan	6,34	6,30	6,15	-0,04		-0,15	
Perdesaan	3,72	3,45	3,55	-0,27		0,10	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,20	69,32	69,17	0,12		-0,15	
Laki-Laki	83,01	83,18	83,82	0,17		0,64	
Perempuan	55,44	55,50	54,56	0,06		-0,94	

Sumber: www.bps.co.id

Pemilihan objek penelitian dilakukan pada Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN pada *level* staf kantor yang sudah berumah tangga di lima instansi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Alasan peneliti hanya memilih *level* staf sebagai objek penelitian adalah karena beban kerja yang dimiliki antara *level* staf dengan Kasubag (Kepala Suku Bagian) berbeda, dimana Kasubag memiliki beban kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan *level* staf (Hedrawan *et al*, 2013). Berdasarkan wawancara dengan ASN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, mereka mengatakan bahwa *level* staf kantor memiliki jadwal tetap terkait *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH), serta *level* staf kantor juga lebih sering melakukan WFH jika dibandingkan dengan *level* staf lapangan.

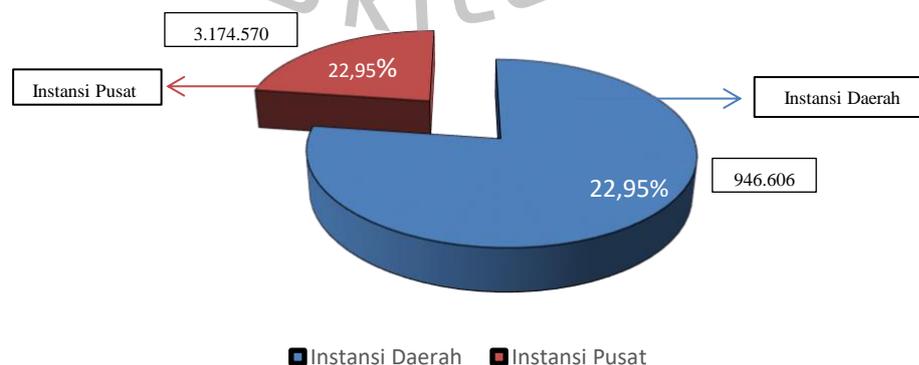
Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN mencatat jumlah ASN di Indonesia pada Juni 2020 berjumlah 4.121.176 orang. BKN juga mencatat jumlah ASN berdasarkan jenis kelamin pada Juni 2020 wanita sebanyak 2.130.961 orang atau 51,71 persen dan pria sebanyak 1.008.215 orang atau 48,29 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa selisih perbandingan jumlah ASN wanita dan pria adalah 3,42 persen dimana ASN wanita lebih banyak daripada ASN pria.



Gambar 1.2. Pertumbuhan Jumlah Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2020

Sumber: www.bkn.go.id

BKN mencatat jumlah ASN berdasarkan jenis Instansi Daerah dan Instansi Pusat pada Juni 2020. Data tersebut menunjukkan bahwa Instansi Daerah memiliki ASN lebih banyak jika dibandingkan Instansi Pusat. Instansi Daerah memiliki ASN berjumlah 3.174.570 orang atau sebesar 77,03 persen, sedangkan Instansi Pusat memiliki ASN berjumlah 946.606 orang atau sebesar 22,97 persen.



Gambar 1.3 Jumlah Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Instansi Daerah dan Instansi Pusat Tahun 2020

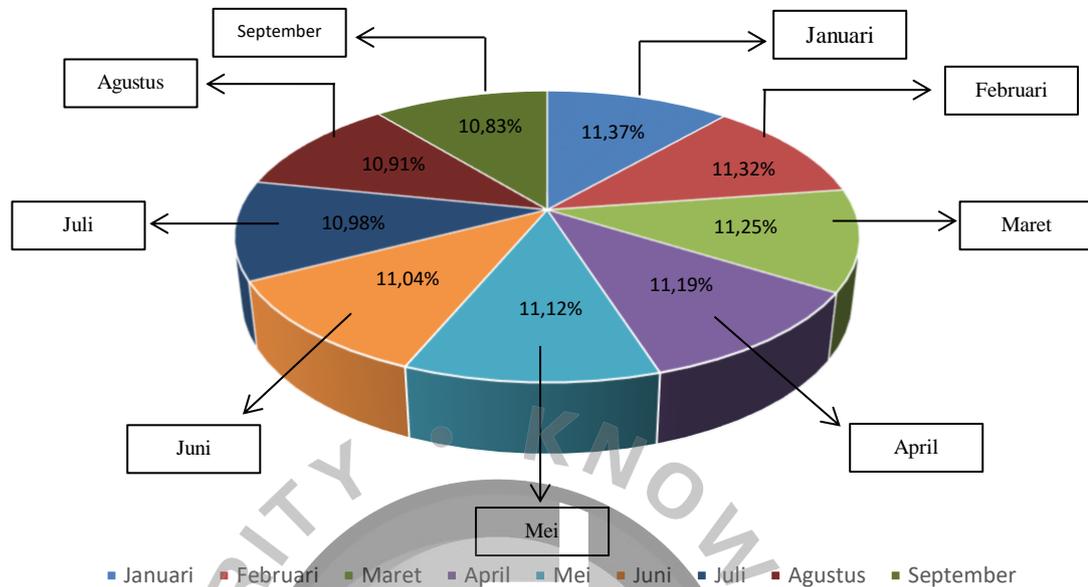
Sumber: www.bkn.go.id

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta yang selanjutnya disingkat BKDDKI mencatat rekapitulasi jumlah ASN Pemerintah Provinsi DKI pada tahun 2020. Tercatat bahwa bulan Januari terdapat 63.756 orang atau sebesar 11,37 persen, bulan Febuari terdapat 63.431 orang atau sebesar 11,32 persen, bulan Maret terdapat 63.080 orang atau sebesar 11,25 persen, bulan April terdapat 62.737 orang atau sebesar 11,19 persen, bulan Mei terdapat 62.320 orang atau sebesar 11,12 persen, bulan Juni terdapat 61.875 atau sebesar 11,04 persen, bulan Juli terdapat 61.525 orang atau sebesar 10,98 persen, bulan Agustus terdapat 61.128 orang atau sebesar 10,91 persen dan terakhir bulan September sebesar 60.0691 orang atau sebesar 10,83 persen.

Tabel 1.2. Rekapitulasi Jumlah Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah
1	Januari	63.756
2	Febuari	63.431
3	Maret	63.080
4	April	62.737
5	Mei	62.320
6	Juni	61.875
7	Juli	61.525
8	Agustus	61.128
9	September	60.691

Sumber: www.bkddki.jakarta.go.id



Gambar 1.4 Rekapitulasi Jumlah Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020

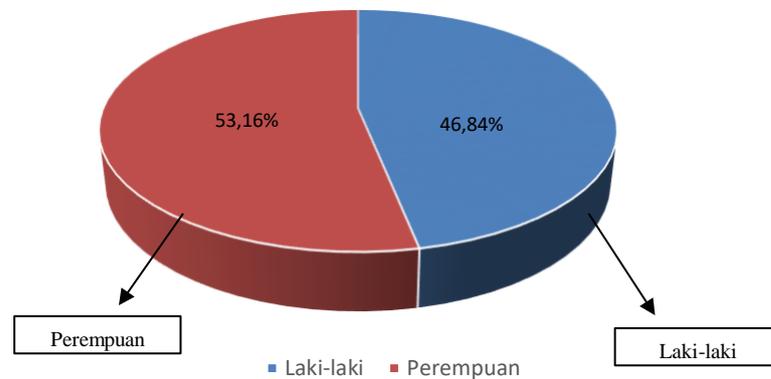
Sumber: bkddki.jakarta.go.id

Sementara itu BKDDKI juga menyampaikan hasil rekapitulasi mengenai keadaan ASN berdasarkan jenis kelamin, yaitu wanita sebanyak 34.238 orang atau sebesar 53,16 persen dan pria sebanyak 46,84 persen atau sebesar 46,84 persen.

Tabel 1.3. Rekapitulasi Jumlah Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2020

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	30.171
2	Wanita	34.238

Sumber: www.bkddki.jakarta.go.id



Gambar 1.5 Rekapitulasi Jumlah Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2020

Sumber: www.bkddki.jakarta.go.id

Fenomena yang akan diambil dalam penelitian ini merujuk pada Surat Edaran (SE) Sekretaris Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 02/SE/2020 yang berlaku sejak 3 September 2020, mengenai pembagian jam kerja kantor pada saat pandemi Covid-19. Surat Edaran (SE) tersebut dijelaskan bahwa jumlah ASN yang bekerja di kantor hanya 50 persen dari total dengan ketentuan 5,5 jam dalam sehari sedangkan bagi ASN yang bekerja dari rumah (*Work From Home/WFH*) akan bekerja selama 7,5 jam dalam sehari dengan menggunakan pakaian dinas dua kali sehari dan wajib melaporkan tugas kepada atasan masing-masing. Menyusul Surat Edaran (SE) Sekretaris Daerah pada tanggal 14 September 2020 dikeluarkan Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor 88 Tahun 2020 yang isinya perubahan atas Pergub Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Penanganan Corona Virus Disease (Covid-19) di Provinsi DKI Jakarta, yang berisikan sebagai berikut:

1. Selama pemberlakuan PSBB, dilakukan pembatasan sementara aktivitas bekerja di tempat kerja/kantor
2. Pimpinan tempat kerja/kantor yang melakukan pembatasan sementara aktivitas bekerja di tempat kerja/kantor sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) wajib:
 - a. Mengatur mekanisme bekerja dari rumah/tempat tinggal untuk seluruh karyawan;
 - b. Menerapkan batasan kapasitas jumlah orang paling banyak 25 persen yang berada dalam tempat kerja dalam satu waktu bersamaan, jika mekanisme bekerja sebagaimana dimaksud pada huruf a tidak dapat dilakukan dari rumah/tempat tinggal;
 - c. Menjaga agar pelayanan yang diberikan dan/atau aktivitas usaha tetap berjalan secara terbatas;
 - d. Menjaga produktivitas/kinerja pekerja;
 - e. Melakukan pencegahan penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19) di lokasi dan lingkungan tempat kerja;
 - f. Melakukan penghentian sementara aktivitas di tempat kerja/kantor paling sedikit 3x24 (tiga kali dua puluh empat) jam apabila ditemukan pekerja yang terpapar Corona Virus Disease (Covid-19); dan
 - g. Menjaga keamanan lokasi dan lingkungan sekitar tempat kerja dan memberikan perlindungan kepada pekerja yang terpapar Corona Virus Disease (Covid-19) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Upaya pencegahan Corona Virus Disease (Covid-19) di lokasi dan lingkungan tempat kerja/kantor sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, dilakukan secara berkala dengan cara:
 - a. Membersihkan lingkungan tempat kerja;
 - b. Melakukan disinfeksi pada lantai, dinding dan perangkat bangunan tempat kerja; dan
 - c. Menutup akses masuk bagi pihak-pihak yang tidak berkepentingan.

Peraturan Gubernur (Pergub) bersifat melengkapi Surat Edaran Sekretaris Daerah (SE Sekda). Pergub mengubah dan memperketat kapasitas maksimal orang yang bekerja di kantor yang sebelumnya 50 persen menjadi 25 persen dari jumlah total karyawan. Kebijakan yang berlaku tentu memiliki banyak dampak terhadap kehidupan ASN yang sudah berumah tangga di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

ASN yang sudah berumah tangga akan memiliki peran ganda (*dual career*) yang harus sama-sama dijalankan dengan baik, yaitu menjadi orangtua yang baik untuk anak-anaknya sekaligus menjadi pasangan yang baik untuk suami/istrinya namun di sisi lainnya mereka juga harus menjadi seorang aparatur dan abdi negara yang baik. Tidak bisa dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan seorang ASN, hal inilah yang berujung pada *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik antar-peran (*interrole conflict*) karena adanya peran ganda (*dual career*) yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan

peran antara peran di dalam pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Sutanto & Mogi, 2016).

Work family conflict sendiri didefinisikan sebagai konflik peran yang muncul akibat ketidakcocokan antara tuntutan peran dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga. Adapun faktor yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu termasuk struktur sosial, jumlah peran yang dijalankan, tingkat pendidikan dan struktur dalam keluarganya (Karakas & Tezcan, 2018). Frone & Cooper (1992) menyatakan bahwa alasan di balik *work family conflict* adalah jam kerja yang panjang dan tidak pasti, bekerja lembur, ukuran organisasi, upah rendah, sikap negatif dari manajemen, hubungan kerja, promosi, harapan keluarga, status kesehatan, jumlah anak, usia, pendapatan, dan kinerja karyawan (Nart & Batur, 2013).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa ASN mereka mengaku tetap merasakan adanya *work family conflict* meskipun mereka banyak menghabiskan waktu di rumah, menurut mereka hal tersebut disebabkan pekerjaan mereka bertambah di saat pandemi Covid-19 dan jam kerja saat di rumah/*Work From Home* (WFH) hanya berkurang 30 menit dari normal yaitu 7,5 jam tentu membuat mereka menjadi sangat fokus di depan komputer atau laptop dan *gadget* sehingga dapat memicu terjadinya konflik di rumah dengan anggota keluarga.

WFH sendiri telah dilakukan jauh sebelum pandemi Covid-19 terjadi. WFH berpengaruh positif secara keseluruhan pada karyawan di Australia karena

dapat memberikan fleksibilitas untuk menyeimbangkan tanggung jawab antara peran pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Karyawan laki-laki lebih merasa puas saat pekerjaan dapat dilakukan di rumah dan memanfaatkan teknologi dibanding dengan karyawan wanita. Hal ini disebabkan karyawan wanita merasa waktu yang dihabiskan untuk melakukan WFH berpotensi menciptakan konflik di luar perannya sebagai karyawan (Dockery & Bawa, 2014).

Tidak hanya dapat menimbulkan *work family conflict*, pandemi Covid-19 juga dapat memicu munculnya tekanan emosional dalam diri mereka karena terjadinya banyak perubahan secara mendadak sehingga mereka dituntut untuk beradaptasi dengan cepat dan hal tersebut dapat menimbulkan *job stress*. *Job stress* sendiri merupakan interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri (Rustiana & Cahyati, 2012). *Job stress* timbul karena adanya tuntutan yang dirasakan oleh karyawan dan mengganggu pelaksanaan tugas atau prestasi kerjanya (Potale & Uhing, 2015).

Job stress memiliki tiga komponen utama (1) stimulus: Apakah stimulan utama yang dihasilkan dari perasaan stres yang mungkin datang dari lingkungan, organisasi atau individu, (2) respon: psikologis, fisik atau reaksi perilaku, yang mewakili individu sebagai ketegangan, kecemasan dan frustrasi (3) interaksi: yang menjelaskan hubungan antara stimulus dan elemen respon (Gharib *et al*, 2016).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa ASN mereka mengatakan bahwa semenjak pandemi Covid-19 pekerjaan yang dilakukan jadi

semakin kompleks, bahkan di antara mereka ada yang mengakui jika secara kuantitas pekerjaan mereka bertambah dari biasanya. Beberapa dari mereka juga mengatakan kurang dapat beradaptasi dengan cepat mengenai perubahan cara bekerja dari luring menjadi daring. Mereka mengatakan sebelum terjadinya pandemi Covid-19 mayoritas pekerjaan dikerjakan secara luring, namun saat ini mereka mengakui sepenuhnya memanfaatkan teknologi seperti melaporkan tugas yang telah diselesaikan kepada pimpinan melalui aplikasi *Whatsapp* dan menghadiri rapat dengan fitur *video call* di aplikasi *Zoom* serta banyak pekerjaan-pekerjaan lainnya yang memanfaatkan teknologi.

Sementara itu tujuan dari kebijakan pemerintah pusat dan provinsi adalah membatasi pertemuan atau kontak secara langsung di dalam suatu tempat tertutup dengan banyak orang guna menekan jumlah kasus positif Covid-19, sehingga mau tidak mau sistem dan cara bekerja para ASN yang sebelum pandemi Covid-19 biasanya dilakukan secara luring sekarang harus dilakukan secara daring. Banyaknya tugas dan rapat yang harus tetap dijalankan selama pandemi Covid-19 secara daring dapat menimbulkan *job stress*.

Selain *work family conflict* dan *job stress* ada faktor lain yang mempengaruhi *employee job performance* yaitu *job satisfaction*. *Job satisfaction* adalah suatu hal yang penting karena akan menjadi variabel intervening dari kedua variabel independen di atas. *Job satisfaction* merupakan topik yang masih banyak diminati peneliti untuk dibahas, karena dapat dikaitkan dengan beberapa fenomena organisasi lainnya seperti motivasi, kinerja, kepemimpinan, sikap, konflik dan lainnya (Alzyoud, 2018).

Job satisfaction dapat diartikan sebagai emosional yang dirasakan baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Afrizal *et al*, 2014). *Job satisfaction* menggambarkan perasaan karyawan terkait pekerjaannya, hal itu dapat dilihat dari sikap (*attitude*) positif yang ditampakkan dalam menghadapi segala sesuatu yang terjadi di lingkungan kerja. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang diinginkan, maka semakin tinggi *job satisfaction* yang dimiliki oleh seseorang terkait kegiatan atau pekerjaan tersebut (Retraningrum & Musadieg, 2016). *Job satisfaction* dapat diukur dengan menggunakan *Job Description Index* (JDI) yang terdiri dari lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi serta rekan kerja (Uniati, 2014).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada ASN mereka mengatakan bahwa jika pimpinan sering melakukan kontrol terhadap apa yang dikerjakan ASN selama pandemi Covid-19 dan mengerti keluhan yang dirasakan hal tersebut akan dapat meningkatkan *job satisfaction* para ASN. Selanjutnya *job satisfaction* positif yang mereka rasakan adalah tidak hanya menerima gaji perbulan namun juga menerima Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) setiap bulannya, namun dengan adanya Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi DKI Jakarta Nomor 49 Tahun 2020 Tentang Rasionalisasi Penghasilan ASN Dalam Rangka Penanganan Covid-19, terjadilah pemotongan TKD sebesar 50 persen yang dimana 25 persen dialokasikan untuk bantuan sosial (bansos) bagi masyarakat DKI Jakarta yang terdampak pandemi Covid-19 dan 25 persen lainnya ditunda membuat tingkat kepuasan mereka dalam bekerja tidak sama seperti tahun-tahun sebelumnya, namun mereka mengakui itu adalah tanggung jawab

seorang ASN maka mereka akan berusaha untuk menjaga kualitas *employee job performance*.

Job satisfaction harus diperhatikan dengan baik agar meningkatkan *employee job performance* (Fitrianasari *et al*, 2013). Maka dapat disimpulkan apabila *job satisfaction* yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan bisa menjadi salah satu penyebab menurunnya *employee job performance*. Mangkunegara (2006) mengatakan bahwa *employee job performance* berkaitan dengan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) dalam kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai karyawan namun harus tetap sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada-Nya (Sari & Susilo, 2018). *Employee job performance* berkaitan dengan bagaimana cara individu melakukan tugasnya. (Ufoophu-Biri, 2014). *Employee job performance* merupakan suatu keharusan yang dikeluarkan oleh ASN secara maksimal. Sejalan dengan Pergub Nomor 33 Tahun 2020 pada angka dua (2) huruf b dan d dapat disimpulkan bahwa meskipun sedang berada di masa pandemi Covid-19 dan yang masuk ke kantor hanya diperbolehkan 25 persen dari total namun produktivitas dan kinerja harus tetap terjaga.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu ASN unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja ASN di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta itu pada dasarnya sama yang meliputi dua unsur utama yaitu, Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang mencakup orientasi, integrasi, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Hasil penilaian prestasi kerja ASN akan dikalkulasikan untuk menjadi dasar kenaikan golongan ASN dalam kurun waktu empat tahun sekali. Jika hasil penilaian kinerjanya memuaskan atau sesuai dengan batas minimum layak naik golongan yang telah ditentukan maka ASN tersebut berhak naik golongan ke tingkat selanjutnya, namun jika sebaliknya maka ASN tidak berhak untuk naik ke golongan selanjutnya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan *job stress* terhadap *Employee Job Performance* Melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Kasus Pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi DKI Jakarta).”

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Variabel independen yang masuk dalam penelitian ini adalah *work family conflict* dan *job stress*, variabel intervening dalam penelitian ini adalah *job satisfaction* dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee job performance*. Variabel-variabel tersebut digunakan karena sangat sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan.

Model penelitian yang akan digunakan bersumber dari satu jurnal utama yang memiliki gap penelitian yaitu jurnal dari (Riana *et al*, 2018). Mengenai ***pengaruh work family conflict dan job stress terhadap employee job performance melalui job satisfaction***. Objek pada jurnal penelitian tersebut adalah di Balai Wilayah Sungai Bali-Penida, Ditjen Sumber Air dan Kementerian

Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Bali. Sampel dalam jurnal penelitian tersebut merupakan 46 orang ASN dengan kriteria wanita dan sudah berumah tangga. Teknik analisis data yang digunakan pada jurnal penelitian tersebut adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi WarpPLS.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Riana *et al*, 2018), penelitian kali ini dilakukan pada saat sedang terjadinya pandemi Covid-19 dimana hal tersebut membuat situasi dan kondisi yang berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Begitu juga dengan adanya penerapan kebijakan baru baik dari pusat maupun daerah tentu akan banyak merubah sistem dan cara bekerja para pegawai.

Mengingat luasnya ruang lingkup yang akan dibahas pada penelitian ini, maka dilakukan pembatasan ruang lingkup. Peneliti membatasi respondennya adalah ASN wanita dan pria Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang sudah berumah tangga pada bagian staf kantor, merasakan *Work From Home* (WFH) pada saat pandemi Covid-19 dan memiliki tugas yang berhubungan dengan pandemi Covid-19.

1.3. Identifikasi Masalah

Fenomena mengenai suami dan istri yang bekerja guna mendapatkan penghasilan dari dua belah pihak (*two income couples*) sudah terjadi jauh sebelum pandemi Covid-19 terjadi dan kebijakan-kebijakan baru mengenai pencegahan Covid-19 diberlakukan. Hal ini dibuktikan dari hasil rekapitulasi jumlah ASN di seluruh Indonesia pada tahun 2020 ASN wanita tercatat sebanyak 2.130.961 orang

atau sebesar 51,71 persen dan ASN pria sebanyak 1.008.215 orang atau sebesar 48,29 persen (www.bkn.go.id). Data tersebut sekaligus menunjukkan bahwa jumlah ASN wanita dan pria seimbang, alih-alih seorang wanita di rumah saja dan mengurus keluarga sedangkan pria fokus pada perannya sebagai kepala keluarga, justru mereka disibukkan bekerja bukan hanya sebagai karyawan biasa tentunya namun sebagai abdi negara yang memiliki tugas dan tanggung jawab cukup besar. Adanya fenomena tersebut ditambah dengan terjadinya pandemi Covid-19 saat ini tentu dapat menimbulkan permasalahan seperti *work family conflict* dan *job stress* diteliti oleh penulis dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening dan *employee job performance* sebagai variabel dependen.

1.4. Perumusan Masalah

Pandemi Covid-19 banyak merubah aspek kehidupan manusia, khususnya para ASN yang sudah berumah tangga. Pandemi Covid-19 yang semakin memburuk membuat pemerintah baik pusat maupun provinsi mengeluarkan kebijakan-kebijakan baru terkait pencegahan Covid-19, yaitu dengan diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mengatur kapasitas maksimal karyawan masuk dalam satu kantor hingga pembatasan jam kerja. Dengan adanya kebijakan yang berlaku tentu akan menimbulkan efek terhadap ASN yang sudah berumah tangga. ASN yang sudah berumah tangga tetap memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama bahkan dua kali lipat lebih besar selama pandemi Covid-19 karena ada perubahan jam kerja dan cara bekerja dari luring menjadi daring. Perubahan-perubahan tersebut tentu dapat mempengaruhi *employee job performance*. Adapun beberapa faktor negatif yang

mempengaruhi *employee job performance* adalah *work family conflict* dan *job stress* sedangkan faktor positif yang dapat mempengaruhi *employee job performance* adalah *job satisfaction*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menetapkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction* ASN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada masa pandemi Covid-19?
2. Apakah *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction* ASN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada masa pandemi Covid-19?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee job performance* ASN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada masa pandemi Covid-19?
4. Apakah *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee job performance* ASN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada masa pandemi Covid-19?
5. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee job performance* ASN Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada masa pandemi Covid-19?
6. Apakah *work family conflict* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *employee job performance* melalui *job satisfaction*?
7. Apakah *job stress* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *employee job performance* melalui *job satisfaction*?

1.5 Pembatasan Masalah

Penelitian ini fokus dan tidak keluar dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel *work family conflict* (X1) yang dimaksud adalah karena jam kerja yang panjang pada saat WFH dan pekerjaan yang bertambah saat WFO selama pandemi Covid-19 sehingga membuat waktu terhadap keluarga berkurang sehingga menimbulkan konflik keluarga.
2. *Job stress* yang dimaksud penulis berupa tekanan di tempat kerja, jam kerja, dan stres yang ditimbulkan karena menghadapi pekerjaan yang bertambah dan perubahan cara bekerja dari luring menjadi daring pada masa pandemi Covid-19.
3. *Job satisfaction* yang dimaksud berupa kondisi kejiwaan, interaksi sosial antar staf dan atasan, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik ASN itu sendiri, serta besaran gaji dan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang diberikan pada masa pandemi Covid-19.
4. *Employee job performance* yang dimaksud adalah tinggi rendahnya tingkat kinerja yang dilakukan ASN pada masa pandemi Covid-19.
5. Sampel dalam objek penelitian ini adalah ASN yang sudah berumah tangga di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

1.6. Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka penulis memiliki maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap *job satisfaction*
2. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan *job stress* terhadap *job satisfaction*
3. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan *work family conflict* terhadap *employee job performance*
4. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan *job stress* terhadap *employee job performance*
5. Menguji dan menganalisis pengaruh positif signifikan *job satisfaction* terhadap *employee job performance*
6. Menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung signifikan *work family conflict* terhadap *employee job performance* melalui *job satisfaction*
7. Menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung signifikan *job stress* terhadap *employee job performance* melalui *job satisfaction*

1.7 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa dapat bermanfaat dan berguna, baik bagi peneliti maupun bagi pihak lain. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada pembahasan mengenai *work family conflict*, *job stress*, *job satisfaction*, dan *employee job performance* pada masa pandemi Covid-19 serta memberikan gagasan dan

wawasan baru pada penelitian selanjutnya. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi untuk menambah pengalaman, pengertian dan pemahaman terkait *work family conflict*, *job stress*, *work engagement*, *job satisfaction*, *employee job performance*, dan pandemi Covid-19 sendiri.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi hubungan variabel independen *work family conflict* dan *job stress* terhadap variabel intervening *job satisfaction* serta membuktikan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu *employee job performance* pada masa pandemi Covid-19, penelitian dilakukan pada ASN di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta agar berkontribusi dalam usaha Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk menyejahterakan kehidupan para ASN sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang dimiliki.

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yang dibagi menjadi 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, serta kerangka, model penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang objek, desain dan jenis penelitian, metode pengumpulan data, serta metode menganalisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis dan penelitian pada bab iv serta menguraikan saran yang diberikan peneliti terhadap tempat yang dijadikan objek penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya.

