BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai agar mampu memberikan kinerja yang optimal. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan pegawai sebagai aset utama organisasi. Rosita *et al*. (2024) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *work-life balance*. *Work-life balance* menunjukkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga. Keseimbangan tersebut penting karena setiap pegawai memiliki tanggung jawab di tempat kerja sekaligus peran di luar pekerjaan. Isa dan Indrayati (2023) menjelaskan bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan dua bagian penting dalam kehidupan seseorang yang saling memengaruhi sehingga keseimbangan antara keduanya perlu dijaga agar kesejahteraan individu tetap terpelihara.

Pentingnya *work-life balance* semakin dirasakan oleh perempuan yang bekerja. Selain menjalankan tugas sebagai pegawai, banyak perempuan juga memiliki tanggung jawab sebagai istri dan ibu dalam keluarga. Kondisi tersebut membuat perempuan perlu membagi waktu, tenaga, dan perhatian agar setiap peran dapat dijalankan dengan baik. Ketika keseimbangan tersebut sulit dipertahankan, perempuan berpotensi mengalami berbagai kendala dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga.

Fenomena tersebut juga terlihat pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan di Pemerintah Kota Madiun. Berdasarkan Statistik Pegawai PNS Pemerintah Kota Madiun per 1 Mei 2026, jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kota Madiun adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah PNS Pemerintah Kota Madiun Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah PNS	Persentase
1.	Perempuan	1.525 orang	63%
2.	Laki-laki	897 orang	37%
	Total	**2.422 orang**	**100%**

Sumber: BKPSDM Kota Madiun (2026)

Dari Tabel 1.1, jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kota Madiun per 1 Mei 2026 tercatat sebanyak 2.422 orang. PNS perempuan berjumlah 1.525 orang atau 63%, sedangkan PNS laki-laki berjumlah 897 orang atau 37%. Data tersebut menunjukkan bahwa PNS perempuan memiliki proporsi yang lebih besar dalam komposisi PNS Pemerintah Kota Madiun. Besarnya jumlah tersebut menjadi salah satu alasan pentingnya mengkaji *work-life balance* pada PNS perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Madiun.

Pemilihan Kota Madiun sebagai lokasi penelitian juga didasarkan pada urgensi tertentu dibandingkan daerah lain. Pemerintah Kota Madiun secara aktif

menaruh perhatian pada isu peran ganda pegawai perempuan, sebagaimana ditunjukkan melalui penyelenggaraan webinar mengenai pengelolaan peran ganda bagi wanita karier. Perhatian institusional tersebut belum tentu ditemukan secara eksplisit di daerah lain, sehingga Kota Madiun dinilai relevan dan cukup representatif untuk mengkaji fenomena *work-life balance* pada PNS perempuan di lingkungan pemerintah daerah.

Pegawai Negeri Sipil perempuan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan sebagian besar pekerja di sektor swasta. Selain harus melaksanakan tugas pelayanan publik sesuai ketentuan dan target kinerja instansi, PNS juga dituntut mematuhi disiplin kerja, memenuhi kewajiban administratif, serta menyelesaikan berbagai tugas kedinasan sesuai tenggat waktu. Sebagai perempuan yang telah berkeluarga, mereka juga memiliki tanggung jawab dalam mengelola kehidupan rumah tangga. Berbagai tuntutan tersebut dapat meningkatkan tekanan dalam menjalankan peran di lingkungan kerja maupun keluarga sehingga menjaga *work-life balance* menjadi tantangan yang tidak mudah.

Fenomena nyata yang melatarbelakangi penelitian ini terlihat dari besarnya proporsi PNS perempuan di Pemerintah Kota Madiun yang harus menjalankan peran ganda sebagai aparatur negara sekaligus pengelola rumah tangga, serta direspons secara nyata oleh pemerintah melalui penyelenggaraan Webinar Belajar Bareng ASN Kota Madiun bertema pengelolaan peran ganda wanita karier. Penyelenggaraan webinar tersebut merupakan bukti konkret bahwa persoalan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga bukan

sekadar asumsi peneliti, melainkan permasalahan riil yang telah disadari dan direspons langsung oleh instansi tempat PNS perempuan tersebut bekerja.

Kepedulian Pemerintah Kota Madiun melalui penyelenggaraan Webinar Belajar Bareng ASN Kota Madiun Jilid 4 pada tanggal 14 April 2026 yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun dengan tema "Kiat Sukses Menata Peran Ganda sebagai Wanita Karier dan Pengelola Keluarga" yang dipilih karena kehidupan kerja PNS perempuan tidak terlepas dari tuntutan dalam menjalankan peran di lingkungan pekerjaan maupun keluarga. Webinar tersebut menekankan pentingnya kemampuan dalam mengelola berbagai peran, waktu, energi, dan batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi agar tercipta *work-life balance*. Kondisi tersebut menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya bagi PNS perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Madiun yang memiliki tanggung jawab pekerjaan sekaligus keluarga.

Webinar tersebut membahas tantangan perempuan dalam menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga. Perempuan yang bekerja dapat menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, sehingga berpotensi menimbulkan beban mental, kelelahan, rasa bersalah, serta kesulitan dalam mengatur waktu dan energi. Materi webinar menekankan pentingnya *work-life harmony*, yaitu kemampuan menyesuaikan perhatian dan energi antara pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi secara fleksibel. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menentukan prioritas, membagi tanggung jawab dengan anggota keluarga, menetapkan batasan antara pekerjaan

dan kehidupan pribadi, mengelola waktu sesuai kapasitas, serta menerapkan *self-care* dan *self-compassion*.

Pelaksanaan webinar tersebut menunjukkan bahwa menjaga *work-life balance* pada PNS perempuan bukanlah hal yang mudah. Diangkatnya topik mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dalam kegiatan tersebut menunjukkan bahwa isu ini menjadi perhatian di lingkungan instansi pemerintah. Hal ini mengindikasikan bahwa PNS perempuan masih menghadapi tantangan dalam menjalankan peran sebagai pegawai sekaligus sebagai anggota keluarga. Kondisi tersebut menjadi dasar bahwa *work-life balance* pada PNS perempuan perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Fenomena yang terlihat melalui penyelenggaraan webinar tersebut menunjukkan bahwa kemampuan PNS perempuan dalam menjaga *work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang berasal dari pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Penelitian ini memfokuskan pada dua faktor yang diduga memengaruhi *work-life balance*, yaitu *job demand* dan *role conflict*. Kedua faktor tersebut dipilih karena berkaitan langsung dengan kondisi yang dihadapi PNS perempuan dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara sekaligus memenuhi tanggung jawab dalam keluarga. *Job demand* menggambarkan besarnya tuntutan yang berasal dari pekerjaan, sedangkan *role conflict* menggambarkan benturan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Penelitian ini mengkaji kedua variabel tersebut secara bersamaan,

sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* PNS perempuan.

Penelitian ini tidak memasukkan variabel lain seperti dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, atau stres kerja karena kedua variabel yang dipilih, *job demand* dan *role conflict*, merupakan sumber tuntutan yang paling langsung berkaitan dengan penggunaan sumber daya waktu, tenaga, dan perhatian PNS perempuan sebagaimana dijelaskan melalui *conservation of resources theory*. Variabel-variabel lain tersebut lebih berperan sebagai faktor yang dapat meredam maupun memoderasi pengaruh tuntutan terhadap *work-life balance*, sehingga cakupan pembahasannya berbeda dengan fokus penelitian ini. Penelitian ini berfokus pada faktor tuntutan yang secara langsung dapat menguras sumber daya individu. Pembatasan variabel juga dilakukan agar analisis dapat dilakukan secara lebih mendalam sesuai dengan ruang lingkup penelitian.

Job demand merupakan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi pegawai selama menjalankan tugasnya. Tuntutan tersebut dapat berupa beban kerja, tekanan waktu, maupun tuntutan mental yang memerlukan usaha fisik dan psikologis, sebagaimana dicontohkan Bakker dan Demerouti (2017) sebagai bentuk-bentuk *job demand* yang paling umum dihadapi pegawai di berbagai jenis pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi membuat pegawai harus mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kesempatan untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarga menjadi berkurang. Baisa dan Nilasari (2022)

menjelaskan bahwa *job demand* merupakan aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan dan dapat menimbulkan konsekuensi bagi pegawai apabila tidak dikelola dengan baik.

Berdasarkan *Job Demands-Resources (JD-R) theory* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017), *job demand* didefinisikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang menuntut usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan sehingga menimbulkan konsekuensi tertentu bagi pegawai apabila tidak diimbangi dengan sumber daya (*job resources*) yang memadai. Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki karakteristik tuntutan (*demands*) dan sumber daya (*resources*) yang saling memengaruhi kondisi psikologis pegawai, di mana tingginya tuntutan tanpa diimbangi sumber daya yang cukup dapat menimbulkan proses tekanan (*strain process*) yang berdampak pada penurunan kesejahteraan, termasuk kemampuan menjaga *work-life balance*.

Tingginya *job demand* dapat menyebabkan pegawai kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pekerjaan yang harus segera diselesaikan, target yang harus dicapai, maupun tambahan tugas yang diberikan organisasi dapat mengurangi waktu bersama keluarga serta waktu untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Kondisi tersebut dapat mengganggu *work-life balance*. Hasil penelitian Baisa dan Nilasari (2022) menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh terhadap *work-life balance*, sehingga semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dirasakan pegawai, semakin sulit menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Job demand diduga memengaruhi *work-life balance* karena keduanya menggunakan sumber daya yang sama, yaitu waktu, tenaga, dan perhatian pegawai. Merujuk pada *conservation of resources theory* (Hobfoll, 1989), semakin besar sumber daya yang harus dikeluarkan pegawai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, semakin sedikit sumber daya yang tersisa untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarga, sehingga kemampuan pegawai dalam mempertahankan keseimbangan antara kedua peran tersebut menjadi menurun.

Faktor lain yang diduga memengaruhi *work-life balance* adalah *role conflict*. PNS perempuan yang telah menikah tidak hanya menjalankan peran sebagai pegawai, tetapi juga memiliki tanggung jawab sebagai istri maupun ibu. Setiap peran tersebut memiliki tuntutan yang berbeda sehingga dapat menimbulkan konflik ketika harus dipenuhi dalam waktu yang bersamaan. Kondisi ini dapat membuat PNS perempuan kesulitan membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, sehingga berpotensi mengganggu terciptanya *work-life balance*.

Role conflict terjadi ketika tuntutan dari dua atau lebih peran saling bertentangan sehingga individu mengalami kesulitan untuk memenuhi seluruh tuntutan tersebut secara bersamaan. Kahn *et al.* (1964) menyebut kondisi ini sebagai *interrole conflict*, yaitu benturan yang muncul ketika seseorang menjalankan dua peran atau lebih yang tuntutannya saling bertentangan, seperti peran pekerjaan dengan peran keluarga maupun urusan pribadi lainnya. *Work-family conflict* yang banyak digunakan sebagai variabel dalam penelitian terdahulu merupakan salah satu wujud konkret dari *interrole conflict* yang

dimaksud Kahn et al. (1964) tersebut, yaitu benturan tuntutan antara peran pekerjaan dan peran keluarga.

Role conflict perlu dibedakan dari *role overload*. *Role conflict* terjadi ketika tuntutan dari dua peran atau lebih saling bertentangan sehingga pemenuhan salah satu peran menyulitkan pemenuhan peran lainnya, sedangkan *role overload* terjadi ketika jumlah tuntutan dari satu atau beberapa peran melebihi kapasitas waktu dan sumber daya yang dimiliki individu, tanpa harus terjadi pertentangan antartuntutan tersebut. *Role conflict* menekankan pada aspek pertentangan arah tuntutan peran, sedangkan *role overload* menekankan pada aspek jumlah beban peran yang berlebihan. Kondisi ini dapat muncul ketika pekerjaan membutuhkan waktu dan perhatian yang lebih besar, sedangkan pada saat yang sama individu juga harus memenuhi tanggung jawab dalam keluarga. Dewayani dan Dihan (2025) menjelaskan bahwa konflik peran dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Semakin tinggi *role conflict*, semakin besar tantangan yang dihadapi individu dalam membagi waktu, tenaga, dan perhatian pada setiap peran yang dijalankan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan berkurangnya waktu bersama keluarga, meningkatnya tekanan psikologis, dan menurunnya kemampuan menjaga *work-life balance*. Hasil penelitian Dewayani dan Dihan (2025) menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, sehingga peningkatan konflik peran cenderung diikuti oleh penurunan tingkat *work-life balance*.

Dugaan pengaruh *job demand* dan *role conflict* terhadap *work-life balance* juga didukung oleh beberapa penelitian pendukung lain. Penelitian Latama *et al*. (2022) pada perawat instalasi gawat darurat RSUD Sumedang menunjukkan bahwa beban kerja yang merupakan salah satu bentuk *job demand* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat, semakin rendah kemampuannya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian Aviciena *et al*. (2024) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Jember turut memperkuat dugaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu bentuk *job demand* yaitu beban kerja maupun *role conflict* sama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* pegawai, yang pada akhirnya juga berdampak pada kinerja mereka.

Penelitian Nurlela dan Pragiwani (2025) pada mahasiswa kelas karyawan di STIE Indonesia Jakarta memperoleh hasil bahwa bentuk *job demand* yaitu beban kerja justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, yang diduga terjadi karena beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong pegawai untuk lebih terorganisasi dalam membagi waktunya. Penelitian Boymau dan Wiyono (2026) pada karyawan PT. X di Gresik, Jawa Timur, justru menemukan bahwa *job demand* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance.* Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *job demand* terhadap *work-life balance* masih beragam sehingga perlu diuji kembali pada objek penelitian yang berbeda.

Kesenjangan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel *role conflict*. Safitri *et al*. (2023) pada pegawai peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen menemukan bahwa beban kerja yang merupakan bentuk *job demand* dan *role conflict* tidak berpengaruh terhadap *work-life balance*, sejalan dengan temuan Wan Sulaiman *et al*. (2026) pada 5.165 penjawat awam di Malaysia bahwa *role conflict* tidak berhubungan signifikan dengan *work-life balance*. Kedua temuan tersebut berbeda dengan hasil Dewayani dan Dihan (2025) serta Aviciena *et al*. (2024) yang menunjukkan pengaruh negatif signifikan, sehingga hubungan *role conflict* dan *work-life balance* masih belum konsisten dan perlu diuji kembali.

Terdapat juga kesenjangan pada karakteristik objek penelitian. Penelitian terdahulu mengenai *job demand*, *role conflict*, dan *work-life balance* banyak dilakukan pada tenaga kesehatan (Baisa & Nilasari, 2022; Latama *et al*., 2022), pegawai perpajakan (Aviciena *et al*., 2024), maupun mahasiswa yang bekerja (Nurlela & Pragiwani, 2025), sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji PNS perempuan di lingkungan pemerintah daerah masih terbatas. PNS perempuan memiliki karakteristik pekerjaan, sistem birokrasi, serta tanggung jawab pelayanan publik yang berbeda dibandingkan pekerja pada sektor lainnya.

Penelitian ini berfokus pada PNS perempuan di Pemerintah Kota Madiun karena kelompok tersebut memiliki peran ganda sebagai aparatur negara dan anggota keluarga. Selain melaksanakan tugas kedinasan sesuai ketentuan yang berlaku serta memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan,

PNS perempuan juga dituntut menjalankan tanggung jawab sebagai istri, ibu, maupun anggota keluarga. Pelaksanaan kedua peran tersebut secara bersamaan dapat menimbulkan berbagai tuntutan yang berpotensi memengaruhi kemampuan PNS perempuan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian mengenai pengaruh *job demand* dan *role conflict* terhadap *work-life balance* pada PNS perempuan di Pemerintah Kota Madiun penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris pada konteks birokrasi pemerintahan daerah serta memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* pada PNS perempuan.

Penelitian ini tidak membandingkan PNS perempuan dengan PNS laki-laki karena tuntutan peran ganda sebagai pegawai sekaligus pengelola rumah tangga secara umum lebih banyak dibebankan kepada perempuan, sejalan dengan pandangan Isa dan Indrayati (2023) mengenai pentingnya keseimbangan pekerjaan dan keluarga bagi perempuan bekerja. Fokus pada satu kelompok gender ini juga dimaksudkan agar analisis pengaruh *job demand* dan *role conflict* terhadap *work-life balance* dapat dikaji secara lebih mendalam pada karakteristik peran ganda yang spesifik, tanpa dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik peran antara laki-laki dan perempuan yang memerlukan desain penelitian komparatif tersendiri.

Job demand dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator menurut Baisa dan Nilasari (2022), yaitu tekanan kerja (*work pressure*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), dan beban kerja tinggi (*high workload*). Ketiga indikator ini digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan yang

dihadapi PNS perempuan, mulai dari besarnya volume tugas dalam waktu terbatas, ketidakjelasan wewenang dan tanggung jawab, hingga banyaknya tugas yang harus ditangani secara bersamaan.

Role conflict dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator berdasarkan uraian Dewayani dan Dihan (2025), yaitu tugas yang melampaui peran formal, tuntutan peran yang saling bersaing, dan ketegangan fisik dan psikologis. Ketiga indikator ini digunakan untuk menggambarkan bentuk-bentuk konflik peran yang mungkin dialami PNS perempuan, mulai dari tugas di luar peran formalnya, benturan antara peran pekerjaan dan keluarga, hingga ketegangan fisik dan kondisi psikologis akibat tuntutan yang saling bersaing.

Bagi PNS perempuan, konflik peran dapat muncul ketika tanggung jawab pekerjaan berbenturan dengan tanggung jawab dalam keluarga. Misalnya tugas kedinasan yang harus diselesaikan tepat waktu terkadang bertepatan dengan kewajiban mengurus anak, mendampingi keluarga, maupun memenuhi kebutuhan rumah tangga. Kondisi tersebut jika dibiarkan berlangsung secara terus-menerus, PNS perempuan dapat mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Penelitian ini menggunakan *conservation of resources theory* yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) untuk menjelaskan bagaimana individu mengelola sumber daya yang dimilikinya, seperti waktu, tenaga, dan perhatian, ketika menghadapi tuntutan dari lingkungannya. Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa kehilangan sumber daya memberikan dampak yang jauh lebih besar dibandingkan perolehan sumber daya dalam jumlah yang setara, sehingga

individu dengan sumber daya terbatas cenderung memasuki spiral kerugian, yaitu kondisi ketika upaya mengatasi satu tuntutan justru mengurangi kemampuan menghadapi tuntutan berikutnya secara berkelanjutan. *Job demand*, yang turut mengacu pada *Job Demands-Resources theory* (Bakker & Demerouti, 2017), dan *role conflict*, yang mengacu pada *role theory* (Kahn *et al.*, 1964), sama-sama menggunakan sumber daya yang sama, sehingga PNS perempuan yang menghadapi keduanya secara bersamaan berisiko mengalami penurunan *work-life balance* yang semakin memburuk seiring waktu, bukan sekadar berkurang secara bertahap dan tetap.

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini didukung oleh tiga teori yang saling melengkapi, yaitu *conservation of resources theory* (Hobfoll, 1989) sebagai *grand theory* yang menjelaskan mekanisme penggunaan dan kehilangan sumber daya individu, *Job Demands-Resources theory* (Bakker & Demerouti, 2017) yang menjelaskan pengaruh *job demand* terhadap kondisi psikologis pegawai, serta *role theory* (Kahn *et al.*, 1964) yang menjelaskan mekanisme *role conflict* akibat benturan tuntutan antarperan. Masing-masing teori memberikan dasar yang berbeda dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Ketiga teori tersebut secara bersama-sama mendasari dugaan bahwa *job demand* dan *role conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* PNS perempuan.

Secara teoretis dimungkinkan terdapat pegawai dengan *job demand* tinggi namun tetap mampu mempertahankan *work-life balance* yang baik. Kondisi ini dapat terjadi apabila pegawai memiliki sumber daya penyeimbang

(*job resources* maupun *personal resources*) yang memadai, seperti dukungan organisasi, dukungan keluarga, maupun kemampuan pengelolaan waktu yang baik, sehingga dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap sumber daya pribadi dapat diredam. Kondisi tersebut sejalan dengan *conservation of resources theory* yang menjelaskan bahwa individu dengan cadangan sumber daya yang lebih besar cenderung lebih mampu bertahan menghadapi tuntutan tanpa mengalami penurunan kesejahteraan yang signifikan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *job demand* dan *role conflict* terhadap *work-life balance* pada PNS perempuan di Pemerintah Kota Madiun. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada tingginya jumlah PNS perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Madiun serta adanya perhatian organisasi terhadap isu peran ganda melalui penyelenggaraan webinar mengenai perempuan karier dan pengelola keluarga. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan isu yang relevan untuk dikaji pada PNS perempuan. Kedua faktor tersebut diduga dapat memengaruhi kemampuan PNS perempuan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* pada PNS perempuan sekaligus memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik.

Penelitian ini memiliki kebaruan dibandingkan penelitian terdahulu dari aspek populasi, lokasi, dan temuan empiris. Dari aspek populasi, penelitian ini berfokus pada PNS perempuan, sedangkan penelitian sebelumnya umumnya

dilakukan pada perawat, karyawan bank, mahasiswa yang bekerja, maupun pegawai tanpa spesifikasi gender, sehingga karakteristik peran ganda PNS perempuan di lingkungan birokrasi masih belum banyak dikaji. Dari aspek lokasi, penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Kota Madiun yang belum pernah menjadi objek penelitian mengenai *job demand*, *role conflict*, dan *work-life balance* secara bersamaan. Dari aspek empiris, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh *job demand* dan *role conflict* terhadap *work-life balance*, baik negatif signifikan, tidak signifikan, maupun positif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris melalui konteks populasi dan lokasi yang berbeda.

Sesuai fenomena yang terjadi, tingginya jumlah PNS perempuan di Pemerintah Kota Madiun, penyelenggaraan webinar "Kiat Sukses Menata Peran Ganda sebagai Wanita Karier dan Pengelola Keluarga", perbedaan hasil penelitian terdahulu, serta masih terbatasnya penelitian pada PNS perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Madiun, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Job Demand* dan *Role Conflict* terhadap *Work-Life Balance* pada PNS Perempuan di Kota Madiun."

B. Batasan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan, batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Batasan Variabel

   Penelitian ini dibatasi pada *Job demand* dan *role conflict* sebagai variabel independen yang diduga dapat memengaruhi *work-life balance* sebagai.

2. Batasan Objek

   Penelitian ini berfokus pada PNS perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Madiun yang berstatus aktif, telah menikah, dan memiliki masa kerja minimal 5 tahun.

C. Rumusan Masalah

Mengacu pada pemaparan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job demand* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada PNS perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Madiun?
2. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada PNS perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh *job demand* dan *role conflict* terhadap *work-life balance* pada Pegawai Negeri Sipil perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoretis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami *job demand* dan *role conflict* dalam kaitannya dengan *work-life balance*.

Penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji keseimbangan kehidupan kerja pada PNS perempuan, khususnya dalam lingkungan organisasi pemerintahan.

2. Kegunaan Praktis

   a. Bagi Pemerintah Kota Madiun

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pemerintah dalam memahami kondisi *work-life balance* PNS perempuan sebagai dasar untuk meningkatkan pengelolaan SDM.

   a. Bagi PNS Perempuan

      Penelitian ini diharapkan dapat membantu PNS perempuan memahami cara mengelola tuntutan pekerjaan dan konflik peran agar dapat menjaga *work-life balance* secara lebih optimal.

   b. Bagi Peneliti

      Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *job demand* dan *role conflict* terhadap *work-life balance* pada pegawai perempuan di sektor pemerintahan.

   c. Bagi Universitas PGRI Madiun

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dalam pengembangan kajian ilmiah, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.