

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konflik kehidupan dan pekerjaan merupakan konflik antar peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan nonpekerjaan tidak sejalan sehingga pemenuhan tuntutan pekerjaan menyulitkan pemenuhan tuntutan nonpekerjaan.¹ Konflik kehidupan kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang umum dialami oleh karyawan perempuan di suatu organisasi. Hal ini dikarenakan perempuan harus menjalani dua peran sekaligus. Perempuan melakukan peran ganda dalam hidupnya karena dorongan dari berbagai faktor, baik ekonomi, sosial, maupun kebutuhan pribadi. Kebutuhan ekonomi menjadi alasan utama, di mana perempuan bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga akibat penghasilan suami yang tidak mencukupi.² Selain itu, keinginan untuk aktualisasi diri mendorong perempuan agar dapat mengembangkan potensi, meraih prestasi, dan mendapatkan penghargaan atas kemampuannya.³

Peran ganda juga memberikan kesempatan bagi perempuan untuk memperluas jaringan sosial dan membangun relasi di luar rumah. Perubahan sosial dan meningkatnya kesadaran tentang kesetaraan gender turut membuka peluang bagi perempuan untuk berkontribusi di dunia kerja tanpa

¹ Meng Long Huo and Zhou Jiang, "Work–Life Conflict and Job Performance: The Mediating Role of Employee Wellbeing and the Moderating Role of Trait Extraversion," *Personality and Individual Differences* 205, no. October 2022 (2023): 112109, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>.

² Samsidar, "Peran Ganda Wanita Dalam Rumah Tangga," *An Nisa'* Vol. 12, no. 2 (2019): 655–63.

³ Yoga Lamakruna Harmanda and Ramadhanita Mustika Sari, "Peran Ganda Perempuan Karier Dan Kesetaraan Gender Berdasarkan Perspektif Teori Pertukaran Sosial," *Journal of Science and Social Research* 3, no. 1 (2024): 939–46.

meninggalkan perannya sebagai pengurus rumah tangga. Meskipun tidak mudah karena harus membagi waktu, tenaga, dan perhatian, perempuan tetap berusaha menjalani kedua peran tersebut demi kesejahteraan keluarga dan pengembangan dirinya. Dukungan dari keluarga, masyarakat, dan lingkungan kerja sangat penting agar perempuan dapat menjalani peran ganda secara seimbang tanpa merasa terbebani.⁴

Menjalani dua peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga bukanlah hal yang mudah. Karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak biasanya menghadapi beban tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan dengan perempuan yang masih lajang. Mereka harus menjalani peran ganda, di mana selain berkontribusi dalam keluarga, mereka juga harus fokus pada karir mereka.⁵ Kondisi ini sering kali menyebabkan terjadinya konflik kehidupan kerja, di mana tuntutan dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertabrakan.⁶ Misalnya, ketika seorang perempuan harus menghadiri rapat penting di tempat kerja, tetapi pada saat yang sama, ia juga harus mengurus anak yang sakit atau menghadiri acara sekolah anaknya. Situasi seperti ini dapat menimbulkan stres dan kecemasan, karena perempuan merasa terjebak antara kewajiban profesional dan tanggung jawab sebagai ibu.⁷

⁴ Lusia Palulungan, Muhammad Taufan Ramli, and M Ghufuran, *Perempuan, Masyarakat Patriarki & Kesetaraan Gender, BaKTI: Bursa Pengetahuan Kawasan Timur Indonesia*, 2020.

⁵ Theresia Vania Radhitya, "Peran Ganda Yang Dialami Pekerja Wanita K3L Universitas Padjadjaran," *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 3 (2019): 204, <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20497>.

⁶ Christine W.S., Megawati Oktorina, and Indah Mula, "Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Dual Career Couple Di Jabodetabek)," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 12, no. 2 (2010): pp.121-132, <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18170>.

⁷ Noprianty, Rusdi Rusli, and Firdha Yuserina, "Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Etos Kerja Pada PNS Wanita Di Kantor Pemerintahan Kota Banjar Masin," *Kognisia* 1, no. 2 (2018): 77–82.

Konflik ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik perempuan, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan kedua peran ini sering kali mengakibatkan penurunan produktivitas, kelelahan, dan bahkan ketidakpuasan dalam hidup. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana perempuan dapat menjalani peran ganda ini dengan lebih seimbang dan tanpa merasa tertekan.

Perempuan yang lebih mengutamakan pekerjaan cenderung lebih rentan terhadap konflik, karena mereka lebih terfokus pada pekerjaan dan mengurangi perhatian terhadap tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga.⁸ Dalam menjalani peran ganda ini, perempuan harus memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan kedua tanggung jawab tersebut dengan baik, baik di rumah maupun di kantor. Perempuan yang memiliki anak sering merasakan konflik antara keluarga dan pekerjaan yang lebih besar dibandingkan dengan konflik sebaliknya.⁹ Konflik kehidupan kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan mengharuskan mereka memberikan perhatian lebih daripada peran mereka dalam keluarga. Konflik ini dapat menimbulkan berbagai masalah yang berdampak pada kehidupan keluarga dan karir perempuan. Di satu sisi, perempuan diharapkan untuk merawat dan membina keluarga dengan baik, sementara di sisi lain, mereka harus memenuhi standar kinerja yang tinggi di

⁸ Tri Murtiana and Nur Hidayah, "Kompleksitas Peran Wanita Pada Keluarga Dengan Pola Karir Ganda," *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 2018, 1–17.

⁹ Christine W.S., Megawati Oktorina, and Indah Mula, "Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Dual Career Couple Di Jabodetabek)."

tempat kerja.¹⁰

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas, sehingga karyawan cenderung lebih fokus pada pekerjaan daripada keluarga. Hal ini membuat sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, yang sering kali mengakibatkan ketidak seimbangan antara tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Menurut Ni Wayan Krisnitha Putri dan Siti Nurmawanti, konflik kehidupan kerja adalah jenis konflik antar peran yang muncul ketika tuntutan dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tidak dapat diselaraskan dengan baik.¹¹ Mereka mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tekanan dari pekerjaan dan keluarga.

Dalam konteks ini, penerapan *Islamic Work Ethic* menjadi sangat penting sebagai solusi untuk mengatasi konflik tersebut. Etika kerja dalam Islam tidak hanya berfungsi sebagai panduan moral, tetapi juga dapat membantu individu untuk menyeimbangkan tuntutan profesional dan tanggung jawab pribadi. Dengan hal tersebut karyawan mampu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal itu berarti bahwa penerapan *Islamic Work Ethic* secara konsisten dapat mengurangi konflik kehidupan kerja dengan menciptakan harmoni antara kebutuhan profesional dan personal. Selain itu *Islamic Work Ethic*, tidak hanya berperan sebagai faktor yang mendukung keberhasilan karir, tetapi juga mencerminkan penerapan nilai-nilai

¹⁰ Dinnul Alfian Akbar, "Double Conflict Role for Female Employees and Work Stress.," *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak* 12, no. 1 (2017): 33–48.

¹¹ Ni Wayan Krisnitha Putri and Siti Nurmawanti, "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Family-Work Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Formal Perempuan Etnis Bali Di Kota Praya," *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora* 10, no. 2 (2024): 145–57, <https://doi.org/10.29303/jseh.v10i2.518>.

Islam di lingkungan kerja yang sesuai dengan ajaran agama. Oleh karena itu, etika tidak hanya berkaitan dengan filsafat atau ilmu moral, tetapi juga menjadi dasar bagi perilaku yang sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan Sunnah.¹²

Religiosity atau tingkat religiusitas individu juga memainkan peran penting dalam membentuk *Islamic Work Ethic*. Individu yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung lebih menghargai nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan mereka. Mereka melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Tuhan. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja dengan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab, serta berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban.

Religiosity juga dapat mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan yang memiliki nilai-nilai religius yang kuat biasanya lebih menghargai kerjasama, saling menghormati, dan membangun hubungan yang baik di tempat kerja. Selain itu, ajaran agama yang mengedepankan etika dan moralitas dapat menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan, sehingga individu lebih cenderung untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diajarkan oleh agama mereka.¹³

Dengan demikian, *Religiosity* berfungsi sebagai penguat bagi faktor internal dan eksternal yang membentuk *Islamic Work Ethic*. Ketika individu menginternalisasi nilai-nilai religius dalam kehidupan sehari-hari, mereka

¹² Assoc Shukri Ahmad Associate Professor and Musa Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition," *International Journal of Business and Social Science* 3, no. 20 (2012): 116, www.ijbssnet.com.

¹³ Moch. Ikwan, "Penerapan Nilai-Nilai Religiusitas Individu Dalam Mencapai Kepuasan Kerja Dosen," *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2020): 58–74, <https://doi.org/10.52166/tabyin.v1i2.21>.

tidak hanya meningkatkan etika kerja mereka, tetapi juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Kombinasi antara faktor internal, eksternal, dan religiositas ini menciptakan suatu sinergi yang mendukung pengembangan etika kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga individu dapat menjalani kehidupan profesional yang seimbang dan bermakna¹⁴.

Selanjutnya, setelah membahas *Religiosity*, kita dapat melihat bagaimana sikap religius ini berhubungan erat dengan rasa syukur (*gratitude*). Individu yang memiliki tingkat religiositas yang tinggi cenderung lebih menyadari dan menghargai nikmat yang diberikan oleh Allah, termasuk kesempatan untuk bekerja dan berkontribusi dalam masyarakat. Rasa syukur ini bukan hanya sekadar ungkapan terima kasih, tetapi juga merupakan sikap mental yang mendalam yang mempengaruhi cara individu menjalani kehidupan sehari-hari, termasuk di tempat kerja¹⁵.

Rasa syukur dapat memperkuat motivasi dan semangat kerja. Ketika seseorang bersyukur atas pekerjaan yang dimiliki, mereka lebih cenderung untuk melihat setiap tantangan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai beban. Sikap ini membantu individu untuk tetap positif dan proaktif dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja. Dengan demikian, rasa syukur dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, karena individu merasa lebih terhubung dengan tujuan dan makna dari

¹⁴ Rusman Alimin, "Membangun Budaya Kerja Inklusif Dan Multikultur," no. December (2024).

¹⁵ Mohammad Takdir, "Kekuatan Terapi Syukur Dalam Membentuk Pribadi Yang Altruis: Perspektif Psikologi Qur'ani Dan Psikologi Positif," *Jurnal Studia Insania* 5, no. 2 (2017): 175, <https://doi.org/10.18592/jsi.v5i2.1493>.

pekerjaan mereka¹⁶.

Selain itu, rasa syukur juga berkontribusi pada hubungan interpersonal yang lebih baik di lingkungan kerja. Individu yang bersyukur cenderung lebih menghargai kontribusi orang lain dan lebih terbuka untuk memberikan dukungan. Mereka lebih mungkin untuk mengakui dan menghargai usaha rekan kerja, yang menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan harmonis. Dalam konteks ini, rasa syukur dapat berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan individu dengan rekan-rekan mereka, memperkuat rasa kebersamaan dan saling menghormati.

Dalam ajaran Islam, rasa syukur juga merupakan bagian penting dari ibadah. Al-Quran mengajarkan bahwa bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah adalah kewajiban setiap Muslim. Dengan menginternalisasi nilai-nilai syukur dalam kehidupan sehari-hari, individu tidak hanya meningkatkan etika kerja mereka, tetapi juga memperkuat hubungan spiritual mereka dengan Tuhan. Rasa syukur ini mendorong individu untuk tidak hanya fokus pada pencapaian pribadi, tetapi juga untuk berkontribusi pada kesejahteraan orang lain dan masyarakat secara keseluruhan¹⁷.

Secara keseluruhan, transisi dari religiositas ke rasa syukur menunjukkan bagaimana nilai-nilai spiritual dapat membentuk sikap dan perilaku individu di tempat kerja. Ketika religiositas mendorong individu untuk menghargai nikmat yang ada, rasa syukur menjadi manifestasi dari penghargaan tersebut dalam tindakan sehari-hari. Kombinasi antara religiositas dan rasa syukur ini

¹⁶ Fathul Hidayah, "Gratitude as Predictor of Turnover Intention: In the Context of Javanese," *Psikologia : Jurnal Psikologi* 4, no. 1 (2021): 1–11, <https://doi.org/10.21070/psikologia.v4i1.702>.

¹⁷ Tsung-hsien Wang, "Makna Syukur Berdasarkan Kajian Tematik Digital Al-Quran Dan Implikasinya Dalam Pendidikan Akhlak Di Sekolah Dasar" 1 (2019): 235–44.

menciptakan fondasi yang kuat untuk membangun etika kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, yang tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga lingkungan kerja dan masyarakat secara keseluruhan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengeksplorasi hubungan antara *Islamic Work Ethic* dan konflik kehidupan kerja. Salah satu penelitian oleh Ali mengemukakan bahwa *Islamic Work Ethic* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap konflik kehidupan kerja.¹⁸ Temuan serupa yang dilakukan oleh Shukri Ahmad juga menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap konflik kehidupan kerja.¹⁹ Selanjutnya menurut hasil penelitian oleh Nurul Nadia menunjukkan bahwa *Religiosity* dapat mengurangi konflik kehidupan kerja.²⁰ Salmiah Sari juga mengungkapkan bahwa *Religiosity* memiliki peran penting dalam membantu individu mengelola konflik kehidupan kerja.²¹

Mengkaji hubungan antara *gratitude* dan konflik kehidupan kerja, penelitian oleh Fehr et al. menunjukkan bahwa rasa syukur di tempat kerja dapat mengurangi konflik dengan meningkatkan hubungan antar rekan kerja²². Selain itu, penelitian oleh Aksiologi menemukan bahwa individu yang

¹⁸ Abbas J Ali and Abdullah Al-Owaidan, "Islamic Work Ethic: A Critical Review," *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (January 1, 2008): 5–19, <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>.

¹⁹ Shukri Ahmad Associate Professor and Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition."

²⁰ Nurul Nadia Abd Aziz et al., "The Role of Religiosity on Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment and Well-Being among Muslim Women Academicians in Malaysia," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 11 (March 16, 2021), <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i3/8807>.

²¹ Salamiah Salamiah, Abd Madjid, and Aris Fauzan, "The Role of Religiosity in Work-Life Balance," *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 3 (August 19, 2020): 2363–74, <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1192>.

²² Muhammad Rafli Tarawih Abdul Salam, Aulia Aulia, and Erita Yuliasesti Diah Sari, "Gratitude Dalam Konteks Organisasi," *Jurnal Diversita* 6, no. 1 (2020): 77–86, <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3425>.

memiliki rasa syukur yang tinggi cenderung memiliki pandangan positif terhadap beban kerja mereka, yang berkontribusi pada pengurangan konflik dalam kehidupan kerja²³.

Selain dari beberapa riset yang telah dilakukan, peneliti juga melaksanakan observasi di lingkungan sekitar untuk memahami lebih dalam mengenai konflik yang dihadapi perempuan dalam kehidupan kerja mereka. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, terungkap bahwa 16 dari 20 perempuan yang bekerja mengalami konflik signifikan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional mereka. Terutama ketika mereka berperan ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus pekerja. Masalah yang umum dihadapi mencakup pekerjaan rumah tangga yang sering kali terbengkalai, anak-anak yang merasa kurang mendapatkan perhatian dan kasih sayang, serta suami yang merasa terabaikan. Dalam beberapa kasus yang lebih serius, ada perempuan yang menghadapi situasi di mana suami mereka berselingkuh, bahkan berujung pada perceraian. Fenomena ini terjadi karena banyak dari para istri atau ibu tersebut terfokus pada tuntutan pekerjaan mereka, sehingga mengabaikan tanggung jawab dan peran mereka di rumah. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga sering kali menyebabkan stres dan ketidakpuasan dalam berbagai aspek kehidupan mereka.

Namun, jika perempuan lebih fokus pada kehidupan pribadi mereka, ada argumen bahwa hal ini juga dapat menimbulkan konflik dalam dunia kerja.

²³ Irma Hernanda, Diah Sofiah, and Etik Darul Muslikah, "Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Pengajar : Menguji Peranan Rasa Syukur Dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja," *INNER: Journal of Psychologica Research* 2, no. 3 (2022): 221–31.

Ketika perhatian dan energi mereka lebih banyak dialokasikan untuk urusan rumah tangga dan keluarga, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, atau bahkan kehilangan kesempatan untuk promosi dan pengembangan karier.

Di sisi lain, fokus yang berlebihan pada kehidupan pribadi dapat menyebabkan perempuan merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi di tempat kerja, yang sering kali mengharuskan mereka untuk berkomitmen penuh. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan kedua aspek ini dapat menciptakan rasa bersalah, baik terhadap keluarga maupun pekerjaan, yang pada akhirnya memperburuk kondisi mental dan emosional mereka.

Kemampuan untuk menyeimbangkan kedua aspek ini tidak hanya meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal dalam kehidupan pribadi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan dari kepercayaan dan nilai-nilai yang dipegang, perempuan-perempuan ini dapat menjalani kehidupan yang lebih seimbang dan memuaskan, tanpa harus terjebak dalam konflik yang sering kali dihadapi oleh banyak orang di era modern ini.

Dengan demikian, penting bagi kita untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi perempuan pekerja, agar mereka dapat menjalani peran ganda ini dengan lebih seimbang dan harmonis, tanpa harus mengorbankan salah satu aspek penting dalam hidup mereka. Dukungan dari pasangan, keluarga, dan tempat kerja sangat diperlukan untuk membantu perempuan

dalam mengatasi konflik yang mereka hadapi, sehingga mereka dapat mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan profesional.

Maka dari itu diperlukan penelitian lanjut, mengingat saat ini masih sedikit ditemukan penelitian yang didasarkan pada sikap Islam dalam melihat hubungan dengan konflik yang dialami oleh perempuan. Diperlukan banyak studi variabel perilaku dalam manajemen sumber daya manusia berbasis Islam untuk menghilangkan konflik kehidupan kerja pekerja perempuan. Sehingga berdasarkan hal tersebut, diperlukanya penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Religiosity* terhadap konflik kehidupan serta dimediasi oleh *gratitude*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Religiosity* terhadap konflik kehidupan kerja pada karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat, dengan *gratitude* sebagai variabel mediasi. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik lingkungan kerja kantor yang dinamis dan menuntut, yang sering kali menjadi sumber utama konflik kehidupan kerja bagi karyawan perempuan.

Selain dari itu Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat memiliki lingkungan yang sangat kental dengan nuansa keagamaan. Setiap lantai di kantor ini dilengkapi dengan musholla, yang memudahkan karyawan untuk melaksanakan ibadah. Selain itu, kegiatan keagamaan seperti wirid remaja setiap hari Jumat dan peringatan acara-acara penting dalam Islam, seperti Maulid Nabi, sering diadakan. Hal ini

mencerminkan komitmen instansi terhadap nilai-nilai agama, yang sejalan dengan mayoritas penduduk Sumatera Barat yang beragama Islam. Dengan demikian, lingkungan kerja yang religius ini diharapkan dapat mempengaruhi hubungan antara *Islamic Work Ethic* dan *Religiosity* terhadap konflik kehidupan kerja, serta peran *gratitude* sebagai variabel mediasi dalam konteks karyawan perempuan di BMCKTR.

Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut tetapi juga menghasilkan rekomendasi praktis untuk manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, etis, dan mendukung kesejahteraan karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, penelitian tentang Konflik kehidupan kerja, *Islamic Work Ethic*, *Religiosity* dan *Gratitude* penting untuk diteliti lebih lanjut dengan mengajukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Religiosity* Terhadap Konflik Kehidupan Kerja Karyawan Perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat Di mediasi *Gratitude*.** “

B. Batasan Masalah

Agar peneliti lebih terarah dan fokus, peneliti membatasi masalah berfokus kepada karyawan perempuan Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat. Dengan variabel yang diatas yaitu *Islamic Work Ethic*, *Religiosity*, konflik kehidupan kerja dan *gratitude*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *gratitude* karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat
2. Bagaimana pengaruh *Religiosity* terhadap *gratitude* karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat
3. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap konflik kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat
4. Bagaimana pengaruh *Religiosity* terhadap konflik kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat
5. Bagaimana pengaruh *gratitude* terhadap konflik kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat
6. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap konflik kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat di mediasi oleh *gratitude*
7. Bagaimana pengaruh *Religiosity* terhadap konflik kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata

Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat di mediasi oleh *gratitude*.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *gratitude* karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat
2. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Religiosity* terhadap *gratitude* karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat
3. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap konflik kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat
4. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Religiosity* terhadap konflik kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat
5. Menjelaskan bagaimana pengaruh *gratitude* terhadap konflik kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat
6. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap konflik kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat di mediasi oleh *gratitude*
7. Menjelaskan bagaimana pengaruh *Religiosity* terhadap konflik kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat di mediasi oleh *gratitude*

kehidupan kerja karyawan perempuan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat di mediasi oleh *gratitude*

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik pemikiran ataupun perkembangan penelitian dan memperluas cara berfikir dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM) tentang konflik kehidupan kerja pada sebuah instansi pemerintahan.
2. Bagi pembaca, penelitian ini dapat menjadi referensi atau penelitian kedepannya yang lebih baik dan terbaru dalam ilmu pengetahuan.
3. Bagi Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pengembangan karyawan dimasa mendatang terutama dalam pengembangan dan meningkatkan *Islamic Work Ethic* serta *Religiosity* dalam bekerja dan *gratitude* yang berpengaruh juga nantinya dalam upaya pengurangan terhadap konflik kehidupan kerja bagi perempuan Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan BAB demi BAB yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Berisikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan

sistematika penulisan.

- BAB II** : Berisikan uraian tentang teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka berpikir, dan hipotetis.
- BAB III** : Berisikan jenis dan pendekatan penelitian, variabel penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- BAB IV** : Berisikan hasil dari penelitian dan analisis yang mengemukakan mengenai gambaran umum penelitian.
- BAB V** : Berisikan kesimpulan dan saran dengan mengacu dari bab sebelumnya dan penulis mengambil kesimpulan dari penjelasan yang penulis paparkan serta saran-saran berkenaan dengan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya.