

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga merupakan isu krusial dalam kehidupan individu. Kedua aspek ini memiliki tuntutan yang saling bersaing dan berdampak signifikan pada perilaku serta kinerja individu di lingkungan organisasi. Tingkat keterlibatan yang tinggi dalam salah satu peran, baik pekerjaan maupun keluarga, berpotensi menimbulkan konflik peran. Keterbatasan waktu dan energi yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menghambat pemenuhan peran keluarga, dan sebaliknya. Konflik ini menjadi fokus kajian penting dalam memahami dinamika kehidupan individu dan implikasinya pada produktivitas kerja.¹

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) adalah lembaga negara yang memiliki wewenang untuk melakukan pemeriksaan dan bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan negara sesuai dengan UUD 1945. BPK memiliki kebebasan dan kemandirian dalam memeriksa pengelolaan keuangan dan manajerial negara, serta memiliki perwakilan di setiap provinsi dan berkedudukan di ibu kota. Pada penelitian ini peneliti berfokus pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, yang beralamat

¹ Yogawati Yuli Widyarini, "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan : Peran Mediasi Motivasi Kerja(Studi Pada Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah)," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020, 10–27.

di Jalan Khatib Sulaiman No. 54, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Alamat ini sudah ditempati oleh BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat sejak 7 Oktober 2010. Dengan jumlah pegawai sebanyak 172 orang, terdiri dari, Struktural 9, Pemeriksa 127 dan Non-pemeriksa 36 orang, tercatat sejak 31 Oktober 2024.² Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian bersama karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, yaitu saudara MK menyatakan bahwa rutinitas hariannya yang menuntut untuk memulai pekerjaan lebih awal dari jam kantor reguler. Hal ini dikarenakan ia memiliki tanggung jawab untuk mengantar anak-anaknya ke sekolah terlebih dahulu. Ia mengakui bahwa pengaturan waktu yang sangat ketat adalah suatu keharusan, dan terkadang menimbulkan rasa lelah, terutama saat dihadapkan pada tugas mendesak. Jadwal yang padat cukup memengaruhi kepuasannya. Ia sering merasa terbebani karena harus terus berpacu dengan waktu. Menurut SA berpendapat bahwa bahwa sifat pekerjaan yang detail dan berisiko tinggi, serta tanggung jawab yang besar atas hasil audit, menyebabkan stres dan tekanan signifikan. AR mengungkapkan bahwa sebagai seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang lumayan tinggi, ia merasakan adanya benturan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Kelelahan fisik dan kurangnya waktu berkualitas bersama keluarga akibat pekerjaan yang ia lakukan, pada akhirnya mempengaruhi kepuasan

² Economics Nsafe et al., "Prosiding National Seminar on Accounting , Finance , and Strategi Efektif BPK Dalam Pencegahan Korupsi Dan Penyalahgunaan Anggaran" 4, no. 7 (2024): 45–57.

ia dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan berinisial M mengungkapkan bahwa rekan kerja yang baik, menganggap kita sebagai sahabat atau bahkan saudara sangat mempengaruhi semangat kerja. Menurut N sebagai seorang tim pemeriksa ia merasakan adanya benturan tuntutan tanggung jawab dan waktu antara keluarga dan pekerjaannya, apalagi disaat ada tugas dinas keluar kota. Sedangkan IS juga mengungkapkan bahwa sebagai karyawan yang memiliki beban kerja tinggi dan sebagai seorang kepala keluarga ia juga merasakan adanya konflik yang bisa timbul kapan saja antara keluarga maupun pekerjaan, namun itu semua kembali lagi ke pribadi masing-masing bagaimana diri kita menghadapinya.³ Karyawan yang memiliki peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga, seringkali dihadapkan pada tuntutan yang saling bersaing antara kehidupan profesional dan kehidupan domestik. Komitmen terhadap pekerjaan yang menuntut pengorbanan waktu, energi, dan pikiran berpotensi menimbulkan konflik dengan tanggung jawab keluarga, baik berupa tuntutan dari orang tua, pasangan, maupun anak. *Work-family conflict* ini dapat bermanifestasi dalam dua arah, yaitu tuntutan pekerjaan mengganggu kualitas hubungan keluarga, dan tuntutan keluarga mengganggu kinerja dan produktivitas di tempat kerja. *Work-family conflict* mampu menimbulkan berbagai permasalahan yang berdampak signifikan pada keseimbangan kehidupan keluarga dan karier.

³ Hasil wawancara pra penelitian bersama karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumbar, dilakukan pada tanggal 15 mei 2025.

Ketidakmampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga ini bisa mengakibatkan konflik yang mengganggu baik kehidupan keluarga maupun pekerjaan, sehingga berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. *Work family conflict* sering kali muncul disaat kewajiban pekerjaan seseorang membutuhkan lebih banyak waktu atau fokus daripada tanggung jawab mereka di rumah. Adapun salah satu yang menjadi indikasi yang mempengaruhi *Work-family conflict* adalah *Islamic Work Ethic*, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.⁴

Dalam konteks yang lebih luas, nilai-nilai yang dianut oleh individu, mampu mempengaruhi bagaimana mereka menyikapi permasalahan yang ada salah satunya *Islamic Work Ethic*, *Islamic Work Ethic* yang membedakan antara benar dan salah berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, memiliki implikasi signifikan terhadap etika kerja. Dalam perspektif Islam, kerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, melainkan sarana untuk mencapai kesejahteraan sosial, memperkuat keimanan, dan memenuhi tanggung jawab sosial, *Islamic Work Ethic* mendorong pengembangan kewirausahaan sebagai jalan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, memberikan manfaat ekonomi, sosial, dan psikologis bagi individu dan

⁴ Wayan Ariana and Gede Riana, "Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5, no. 7 (2016): 4630–59.

masyarakat.⁵ *Islamic Work Ethic* berperan signifikan dalam meminimalkan *Work Family Conflict*, termasuk di lingkungan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. Karyawan yang mengimplementasikan nilai-nilai *Islamic Work Ethic*, seperti keikhlasan dan kesabaran dalam menjalankan tugas pemeriksaan keuangan negara, cenderung lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Komitmen terhadap integritas dan profesionalitas, yang merupakan bagian integral dari *Islamic Work Ethic*, juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas para karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.⁶

Tingginya *Work Family Conflict* bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah Lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik maupun psikososial, berperan krusial dalam mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Interaksi antar rekan kerja, kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan dan tata ruang, hingga iklim organisasi secara keseluruhan membentuk suatu ekosistem kerja yang secara langsung berdampak pada kinerja individu. Meskipun lingkungan kerja bukan merupakan elemen produksi secara langsung, keberadaannya sangat vital karena kualitas lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan

⁵ Siti Aminah Caniago and Denny Mustoko, "The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intentions of Islamic Microfinance in Pekalongan," *International Journal of Islamic Business and Economics (IJIBEC)* 4, no. 1 (2020): 30–39, <https://doi.org/10.28918/ijibec.v4i1.1571>.

⁶ Harjanto Saputro and Ari Prasetyo, "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak and Shake Surabaya," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 1, no. 3 (2018): 161, <https://doi.org/10.20473/vol1iss20143pp161-177>.

motivasi, efisiensi, dan mengurangi konflik, sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan menimbulkan berbagai konflik. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan tingkat *Work Family Conflict*.⁷

Penelitian ini menelaah peran Stres Kerja sebagai variabel mediasi antara *Islamic Work Ethic* dan Lingkungan Kerja terhadap *Work-family conflict* karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. *Work-family conflict*, yang ditandai dengan tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, dihipotesiskan akan meningkatkan Stres Kerja. Stres Kerja yang tinggi, pada gilirannya, diprediksi akan meningkatkan konflik seorang karyawan. Dan lingkungan kerja yang tidak kondusif juga diyakini mampu meningkatkan stres dalam bekerja. Namun, *Islamic Work Ethic*, dengan nilai-nilai seperti kesabaran, keikhlasan, dan tanggung jawab, diyakini dapat memoderasi hubungan antara *Work-family conflict* dan Stres Kerja. Dengan demikian, *Islamic Work Ethic* yang kuat di antara karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat diharapkan dapat mengurangi dampak negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap Stres Kerja.⁸

⁷ Gina M. Bellavia and Michael R. Frone, "Work-Family Conflict," *Handbook of Work Stress*, 2005, 113–48, <https://doi.org/10.4135/9781412975995.n6>.

⁸ Dewi Melinia Kurniasari and Qi Mangku Bahjahtullah, "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo)," *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah* 8, no. 1 (2022): 23–39, <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Bramastas, Dkk menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik mampu menekan atau menurunkan *Work Family Conflict*.⁹ Berdasarkan penelitian Shefthira ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja keluarga makin semakin tinggi pula tingkat stres kerja, namun sebaliknya jika tingkat konflik kerja keluarga rendah maka Stres Kerjajuga rendah.¹⁰ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti & Putra ditemukan bahwa Stres Kerjaberpengaruh positif signifikan terhadap *Work Family-Conflict*.¹¹ Dalam penelitian Bramastas, Dkk ditemukan bahwa Lingkungan kerja yang baik mampu menekan atau menurunkan konflik keluarga pegawai dan pekerjaanya, rendahnya konflik keluarga dengan pekerjaan pegawai (*Work Family Conflict*) mampu mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerja.¹² Dalam penelitian Siswanto et al, menunjukkan bahwa Stres Kerjadapat dikurangi melalui dukungan sosial, yang pada gilirannya dapat mengurangi dampak negatif *Work Family-Conflict*.¹³ Sedangkan dalam penelitian Verawati et al, Stres Kerjaberperan

⁹ Gede Bramastas, Arief Purwanto, and Muchlis Mas, "Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Yang Dimediasi Oleh Work Family Conflict Sebagai Variabel Intervening" 11, no. 1 (2025): 29–36.

¹⁰ M.Eka Shefthira, "Hubungan Antara Konflik Kerja-Keluarga Dengan Stres Kerja Pada Guru Wanita," *Pharmacognosy Magazine* 75, no. 17 (2021): 399–405.

¹¹ Febriyanti, K. A. A., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Konflik Kerja-Keluarga Pegawai Di Upt Pasar Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 246399. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.105.p10>

¹² Bramastas, Purwanto, and Mas, "Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Yang Dimediasi Oleh Work Family Conflict Sebagai Variabel Intervening."

¹³ Siswanto et al., "Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Stress: Mediation Model From Indonesia," *Problems and Perspectives in Management* 20, no. 2 (2022): 44–56, [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.05](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.05).

sebagai perantara yang menjelaskan bagaimana konflik pekerjaan-keluarga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga dapat meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya mampu menurunkan kepuasan kerja.¹⁴

Dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang inkonsisten terkait pengaruh *Islamic work ethic*, lingkungan kerja dan Stres Kerjaterhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan. Dan tidak banyaknya temuan yang membahas tentang *Work Family Conflict* sebagai variabel Y dan Stres Kerjayang dijadikan sebagai variabel mediasi, oleh sebab itu peneliti ingin menjadikan penelitian ini sebagai keterbaruannya, maka diperlukan penelitian lebih lanjutan yang menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap *Work Family Conflict* karyawan dengan populasi dan lokasi yang berbeda. Dan selain itu, penambahan Stres Kerjasebagai variabel mediasi diharapkan bisa menghasilkan temuan penelitian yang lebih kredibel dan konsisten.

Dengan demikian penelitian ini dilakukan atas dasar ketertarikan peneliti terhadap topik **“PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *WORK FAMILY-CONFLICT* PADA KARYAWAN BPK RI PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA BARAT YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA”**

¹⁴ Liesta Verawati, “The Influence of Job Stress Mediates Work-Family Conflict” 26, no. 2 (2024): 159–69.

B. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini memiliki tujuan yang jelas dan menjauhi pembahasan yang semakin melebar, maka peneliti membatasinya. Adapun batasan masalah pada penelitian ini hanya berfokus pada karyawan pemeriksa dan non pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dideskripsikan diatas, berikut adalah rumusan masalah untuk penelitian yang berjudul “Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap *Work Family-Conflict* Pada Karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat Yang Dimediasi Oleh Stres kerja”.

1. Bagaimana *Islamic Work Ethic* berpengaruh terhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana *Islamic Work Ethic* berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana Stres Kerja berpengaruh terhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat?

6. Bagaimana Stres Kerjamemediasi pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana Stres Kerjamemediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Stres Kerja pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

6. Untuk mengetahui peran Stres Kerja dalam memediasi pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui peran Stres Kerja dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Family-Conflict* pada karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis:

1. Pengembangan teori: Penelitian ini mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori *Islamic Work Ethic*, Lingkungan Kerja, Stres kerja, dan *Work Family-Conflict*, khususnya dalam kondisi budaya kerja di Indonesia. Hasil penelitian mampu memperkaya literatur dan memberikan interpretasi yang lebih inklusif perihal hubungan variabel-variabel tersebut.
2. Pengujian model: Penelitian ini menguji model mediasi, alhasil dapat memberikan bukti empiris tentang peran Stres Kerja sebagai mediator antara *Islamic work ethic* dan Lingkungan Kerja dengan *Work Family-Conflict*. Ini akan menyempurnakan atau menyesuaikan model-model yang sudah ada.
3. Perbandingan budaya: Penelitian ini khusus pada karyawan BPK RI di Sumatera Barat, sehingga dapat menghasilkan perspektif unik terkait

bagaimana faktor-faktor budaya dan agama (*Islamic Work Ethic*) mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasilnya bisa dibandingkan dengan penelitian serupa di daerah atau budaya lain.

Manfaat Praktis:

1. Bagi BPK RI: Hasil dari penelitian ini mampu menyediakan informasi penting manajemen BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat untuk memaksimalkan *conflict* karyawan. Informasi ini bisa diaplikasikan untuk membuat program-program yang efektif dalam membatasi *Work Family-Conflict*, meningkatkan penerapan *Islamic Work Ethic*, peningkatan lingkungan kerja yang kondusif dan mengelola Stres kerja.
2. Bagi karyawan: Penelitian ini mampu menumbuhkan kesadaran karyawan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat terkait pentingnya keseimbangan pekerjaan-keluarga, pengaplikasian *Islamic Work Ethic* dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan pengelolaan stress.
3. Bagi peneliti selanjutnya: Penelitian ini bisa menjadi rujukan dan dasar untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti pembahasan yang sama atau pembahasan yang terkait.
4. Kebijakan pemerintah: hasil penelitian dapat menyajikan informasi yang berguna bagi pemerintah dalam menginterpretasikan kebijakan mengenai kesejahteraan karyawan dan peningkatan produktivitas kerja.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membuat penjelasan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang kerangka teoritis yang berkaitan dengan *Islamic Work Ethic*, Lingkungan Kerja, *Work Family-Conflict* serta Stres Kerja sebagai mediasi.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sampel dan populasi penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan gambaran umum objek penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan data penelitian yang telah dianalisis dan didiskusikan dengan mengacu pada teori dan temuan sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah.

BAB V: PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan dari temuan penelitian serta saran untuk pengembangan lebih lanjut.



UIN IMAM BONJOL
PADANG