

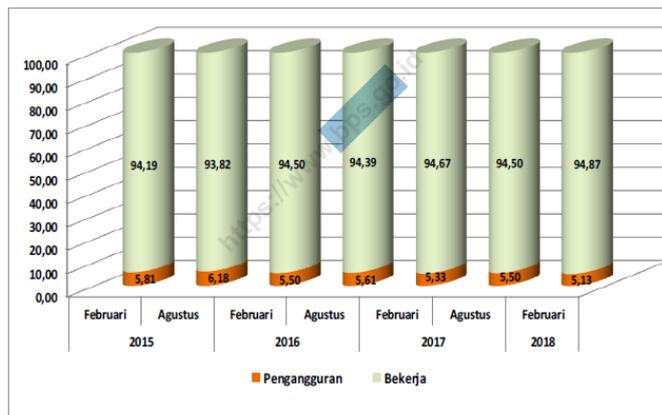
BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi buruh internasional (ILO) mengestimasi bahwa 10 tahun yang akan datang, dunia ini membutuhkan lebih dari 600 juta pekerjaan untuk menghindari peningkatan angka pengangguran (Worldbank, 2014). Artinya, di masa yang akan datang kecenderungan masyarakat untuk bekerja semakin tinggi, hal ini berlaku untuk laki-laki maupun perempuan. Di Indonesia secara konstan terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya. Berikut adalah data penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja di Indonesia mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2018.

Tabel 1.1
Tabel Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dalam rentang tahun 2015-2018 terdapat peningkatan jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap tahun terjadi peningkatan jumlah sumber daya manusia

produktif yang bekerja. Oleh karena itu, pada masa yang akan datang tuntutan yang dihadapi oleh para pekerja akan semakin kompleks.

Diketahui pula pada masa sekarang ini, terdapat banyak model struktur keluarga dalam kehidupan sosial masyarakat. Hal ini membuat seseorang yang berstatus sebagai pegawai harus memperhatikan peranan yang dijalankan oleh mereka, baik dalam keluarga maupun di tempat kerja. Munculnya keanekaragaman struktur keluarga dalam kehidupan keluarga para pekerja, termasuk *dual career* (yaitu pasangan yang bekerja), *single parents* (seorang laki-laki atau perempuan yang mengurus anaknya sendiri, misalnya pasangan yang mempunyai anak dan statusnya telah bercerai), *blended families* (yaitu keluarga inti ditambah dengan anak dari pernikahan suami/istri sebelumnya) dan para pekerja yang mempunyai tanggung jawab untuk mengurus orang tua atau anggota keluarga yang lebih tua, telah membuat seseorang harus menyeimbangkan peranan dalam hubungan mereka terhadap pekerjaan dan keluarga yang merupakan bagian penting dalam kehidupan seorang pegawai, baik laki-laki maupun perempuan (Pasuraman & Greenhaus, 2002). Perkembangan pada struktur keluarga para pekerja/pegawai telah meningkatkan kompleksitas hubungan antara pekerjaan dan keluarga (Pasuraman & Greenhaus, 2002).

Kramer dan Kipnis (1995) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa mengurus orang tua atau orang yang lebih tua dapat mempengaruhi konflik peranan yang dijalankan oleh seseorang. Jadi untuk seseorang yang belum mempunyai pasangan ataupun belum mempunyai anak, tanggung jawab terhadap keluarga (seperti mengurus orang yang lebih tua) juga cukup mempengaruhi konflik peranan

yang mereka jalani sehingga hal tersebut tidak selalu disebabkan oleh anak ataupun pasangan.

Perubahan yang mencolok pada hubungan antara keluarga dan pekerjaan, seperti banyaknya pasangan bekerja (*dual career couples*) dan meningkatnya jumlah ibu yang bekerja (dengan memiliki anak balita), telah meningkatkan kemungkinan bahwa para pekerja baik laki-laki maupun perempuan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap kehidupan rumah tangga disamping tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya (Bond, Galinsky, & Swanberg, 1998; Gilbert, Hallet & Eldridge, 1994; dalam Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). *Dual career couples* sangat banyak dihadapi oleh pasangan masa kini. Holahan dan Gilbert (1979) dalam jurnalnya menyatakan bahwa mulai tahun 1950-an telah terjadi peningkatan partisipasi wanita dalam keikutsertaan pada sektor pendidikan tinggi dan tenaga kerja. Oleh karena itu muncul pola inspirasi wanita dalam dunia kerja sehingga memunculkan berbagai profesi yang dilakukan oleh wanita dan mempengaruhi kehidupan pernikahan dan keluarganya.

Demerouti, Bakker dan Schaufeli (2005) mengemukakan bahwa meningkatnya jumlah *dual career couples* merupakan suatu isyarat bahwa telah terjadi perubahan struktur dalam keluarga dan peningkatan kerjasama pasangan dalam kehidupan berkeluarga, kesetaraan antara suami dan istri, kolaborasi dalam hal penentuan keputusan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Holahan & Gilbert, 1979) memperlihatkan bahwa sejak trend *dual career couples* mulai muncul, maka suami akan memiliki posisi yang seimbang dalam hal kepentingan keluarga dan harus bekerjasama dalam hal tanggung jawab terhadap keluarga sehingga

keputusan yang diambil untuk kepentingan keluarga harus dapat dibuat bersama-sama dengan istri dan urusan rumah tangga menjadi tanggung jawab bersama. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua bagian kehidupan yang sangat penting bagi kehidupan sosial orang dewasa pada saat ini (Zhang, Griffeth & Fried, 2012). Allen, Herst, Bruck dan Sutton (2000) melaporkan bahwa sejak tahun 1991, seseorang akan mulai bekerja menyatakan bahwa pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan keluarga merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dikomunikasikan karena merupakan hal yang dipertimbangkan ketika mereka memutuskan untuk menerima suatu pekerjaan.

Fenomena ini juga terjadi pada pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan. Seiring pergantian Presiden pada tahun 2004, maka mulai dilakukan reformasi birokrasi yang pada awalnya diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi yang mulai dilakukan oleh pemerintah berupaya untuk memperbaharui dan merubah dasar penyelenggaraan pemerintahan, banyaknya kebijakan yang dibuat dan diterapkan oleh Presiden beserta jajarannya membuat pemerintahan Indonesia banyak mengalami perubahan aturan dan sistem. Perubahan pada organisasi yang disebabkan perampingan, merger/akuisisi dan perubahan secara radikal dalam hal teknologi telah merubah aturan dalam pekerjaan (Nadeem & Abbas, 2009). Hal ini juga terjadi dalam organisasi sektor publik di Indonesia yaitu kebijakan mengenai Reformasi Birokrasi yang mulai dilaksanakan pada tahun 2012.

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional (Menpan, 2017).

Kebijakan mengenai Reformasi Birokrasi sangat berpengaruh terhadap perubahan aturan yang diterapkan oleh pemerintah pusat terhadap pegawainya yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Aturan jam kerja yang lebih ketat karena pada saat ini sudah diterapkan sistem absensi secara *fingerprint* (dahulu hanya menandatangani absen manual di kertas). Serta konsekuensi keterlambatan dengan sanksi pemotongan tunjangan kinerja sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Tujuan dari pemberian TKD yaitu:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
2. Meningkatkan disiplin PNS dan Calon PNS;
3. Meningkatkan kinerja PNS dan Calon PNS;
4. Meningkatkan keadilan dan kesejahteraan PNS dan Calon PNS;
5. Meningkatkan integritas PNS dan Calon PNS;

6. Meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

TKD diberikan setiap bulan kepada seluruh jajaran PNS, besar kecilnya TKD yang diberikan tergantung dari penilaian kerja. Bagi PNS selain pejabat penilaian prestasi kerja dinilai dari unsur; aktivitas kerja (70%), perilaku kerja (10%) dan serapan anggaran SKPD/UKPD (20%). Sedangkan untuk PNS yang sudah menduduki jabatan penilaian prestasi kerja dinilai dari unsur pencapaian KPI (60%), tindak lanjut arahan Gubernur (10%), tindak lanjut pengaduan masyarakat (10%) dan serapan anggaran SKPD/UKPD (20%).

Aktivitas kerja merupakan hasil penilaian poin aktivitas kerja yang diperoleh dari tugas pokok dan fungsi maupun pekerjaan tambahan yang nyata dan terukur. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek 1) orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan/atau instansi lain. 2) Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. 3) Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan/ atau golongan. 4) Disiplin adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. 5) Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan

sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. 6) Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan dan pengawasan oleh atasan langsung terhadap PNS dan Calon PNS.

Serapan anggaran SKPD/UKPD dihitung berdasarkan realisasi belanja bulanan kumulatif dibagi dengan SPS belanja bulanan kumulatif. SPS merupakan target kebutuhan masing-masing SKPD/UKPD setiap bulan yang perhitungannya didasarkan pada DPA SKPD/UKPD. Setiap kepala SKPD/UKPD yang mempunyai DPA wajib menghitung, menginput dan bertanggung jawab mutlak terhadap realisasi belanja anggaran SKPD/UKPD setiap bulan. Pencapaian KPI dihitung berdasarkan perbandingan antara realisasi capaian dan target capaian setiap bulan dalam angka persentase. Setiap KPI wajib disetujui oleh Gubernur dan berjumlah paling sedikit tiga target kegiatan prioritas yang akan dicapai. Tindak lanjut arahan Gubernur merupakan tindak lanjut atas penugasan lisan dan/atau tulisan yang tercatat pada Bappeda. Setiap pejabat wajib melaporkan hasil tindak lanjut arahan Gubernur. Tindak lanjut pengaduan masyarakat merupakan tindak lanjut terhadap pengaduan masyarakat yang tercatat pada sistem pengaduan UPT *Jakarta Smart City (JSC)* dan wajib menindaklanjuti setiap pengaduan masyarakat.

Dampak dari ditetapkannya Peraturan Gubernur ini sangat dirasakan oleh para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan juga beban kerja yang lebih banyak seiring dengan peningkatan target kinerja. Hal tersebut cukup mempengaruhi kehidupan pribadi para Pegawai Negeri Sipil

tersebut dan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi mereka ditambah dengan fenomena *dual career couples* yang berlangsung saat ini. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pegawai di sub bagian kepegawaian yang bertanggung jawab untuk merekap kehadiran pegawai, hal ini ditandai dengan alasan izin tidak masuk kantor karena anak sakit atau mengantar orang tua berobat, lalu terlambat masuk kantor karena mengantar anak ke sekolah atau mengambil rapor anak, sehingga fenomena ini memperlihatkan bahwa laki-laki pun melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan urusan keluarga.

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta selaku organisasi perangkat daerah turut melaksanakan Reformasi Birokrasi. Oleh karena itu, peraturan-peraturan terkait Reformasi Birokrasi juga ikut dirasakan oleh para pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Melihat situasi yang terjadi pada organisasi pemerintahan saat ini, maka perubahan pola kerja, jam kerja dan peningkatan tanggung jawab terhadap kinerja yang dialami oleh para pegawai secara tidak langsung mempengaruhi kehidupan pribadi pegawai tersebut, yaitu dapat menimbulkan konflik antara peranan mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini merupakan beban bagi para pegawai saat masa transisi ini (Burke & Greenglass, 2001).

1.2 Rumusan Masalah

Perkembangan pada struktur keluarga para pekerja telah meningkatkan kompleksitas hubungan antara pekerjaan dan keluarga (Stoeva, Chiu, & Greenhaus, 2002). Meningkatnya pasangan dengan status *dual career* merupakan salah satu

pemicu konflik dalam peran pekerjaan dan keluarga (Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996). Seseorang memainkan peran yang berbeda dalam kehidupannya, yang termasuk peran dalam pekerjaannya (pegawai, bos atau manajer) dan peran di luar pekerjaannya (sebagai ayah, pasangan, teman, saudara dan lain-lain) (Nadeem & Abbas, 2009).

Tuntutan yang dirasakan oleh seseorang terhadap kompleksitas pekerjaannya menghasilkan peran yang berlebihan pada salah satu aspek dan gangguan terhadap aspek lainnya (Nadeem & Abbas, 2009). Peran yang berlebihan adalah fase dimana seorang pegawai sangat terlibat pada satu peran dan tidak dapat menyeimbangkan dengan peran yang lain (misalnya, seorang ibu yang terlalu sibuk dengan pekerjaannya, cenderung mengabaikan anaknya yang berada di rumah atau seorang ayah yang bekerja lembur sampai larut malam dan keesokan harinya harus berangkat kerja di pagi hari sehingga tidak dapat bertemu dengan anaknya). Peran yang berlebihan juga didefinisikan ketika seseorang harus melakukan berbagai macam pekerjaan atau tuntutan dalam waktu yang sempit atau sedikit (Duxbury Higgins, 2001). Waktu yang dilakukan untuk melakukan suatu tugas (terkait pekerjaan atau keluarga) tidak menyisakan waktu yang cukup untuk melakukan tugas terkait keluarga (Nadeem & Abbas, 2009).

Berdasarkan uraian di atas dapat terlihat bahwa konflik peran dapat muncul dari dua sisi, yaitu dari sisi peran dalam pekerjaan yang mengganggu peran dalam keluarga atau disebut *Work Family Conflict* ataupun sebaliknya yakni peran dalam keluarga yang mengganggu pekerjaan atau biasa disebut *Family Work Conflict*, sehingga terdapat studi yang meneliti konflik ini dengan memisahkan

Work Family Conflict dan *Family Work Conflict* menjadi dua variabel (Gutek et al., 1991; Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996; Carison, Kacmar, & Williams.. 2000). Penelitian mengenai *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* telah banyak dilakukan dan dihubungkan dengan konsekuensi dari hal tersebut. Konsekuensi pekerjaan dari *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Kossek & Ozeki, 1998; Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000) dan komitmen afektif (Zhang, Griffet, & Fried, 2012).

Konsekuensi kesehatan terkait *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kepuasan hidup dan *emotional exhaustion*. Berdasarkan hasil studi terdahulu, *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* berpengaruh terhadap semakin rendahnya kepuasan hidup (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Kossek & Ozeki, 1998; Zhang, Griffeth, & Fried, 2012; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005) dan semakin tingginya *emotional exhaustion* (Boles, Johnston, & Hair, Jr., 1997; Yavas, Babakus & Karetepe, 2008).

Penelitian mengenai *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* telah banyak dilakukan oleh para peneliti. Namun, kebanyakan penelitian dilakukan pada sektor privat atau swasta seperti penelitian yang dilakukan pada perusahaan media (Boles, Johnston, & Hair Jr., 1997), perusahaan perhotelan (Yavas, Babakus, & Karetepe, 2008; Zhao, Qu, & Ghiselli, 2010; Zhao & Namasivayam, 2012; Namasivayam & Zhao, 2007), perusahaan swasta di China (Zhang, Grilleth, & Fried, 2012), rumah sakit (Burke & Greenglass, 2001), dan lain sebagainya.

Penelitian mengenai *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* pada sektor publik masih belum banyak diteliti dan kebanyakan penelitian tidak membedakan atau membandingkan antara sektor publik dan sektor swasta (Buelens & Broeck, 2007). Kemungkinan karena anggapan masyarakat bahwa pegawai pada sektor publik tidak mempunyai permasalahan konflik peran karena jam kerja yang lebih seimbang. Namun, pada kenyataannya saat ini Pegawai Negeri Sipil mempunyai aturan mengenai jam kerja yang cukup ketat dan penambahan target kinerja karena aturan terkait kebijakan reformasi birokrasi dan pengaruhnya terhadap besaran tunjangan kinerja yang diterima oleh para pegawai tersebut.

Kebijakan mengenai reformasi birokrasi merupakan kebijakan yang cukup mempengaruhi atmosfer pemerintahan saat ini, yaitu peraturan yang ditetapkan terkait pelaksanaan reformasi birokrasi seperti aturan jam kerja yang lebih ketat dengan konsekuensi pemotongan tunjangan apabila pegawai terlambat masuk kerja. Pada organisasi perangkat daerah Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, aturan tersebut tertuang dalam Peraturan Gubernur nomor 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Banyaknya tuntutan dan aturan yang semakin ketat membuat para pegawai sulit untuk menyeimbangkan peran mereka dalam hal pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut diduga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif, kepuasan hidup dan kelelahan secara emosional pada pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan pembahasan mengenai penelitian terdahulu dan fakta-fakta yang terjadi saat ini, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif, kepuasan hidup dan *emotional exhaustion*. Secara rinci penelitian ini akan meneliti hal-hal sebagai berikut: 1. Penelitian ini akan meneliti konflik dilihat dari dua sisi, yakni *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict*, karena belum terlalu banyak penelitian yang dilakukan dengan melihat konflik dari dua sisi. 2. Penelitian ini akan melihat pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif, kepuasan hidup, dan *emotional exhaustion*. Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini sama dengan banyak penelitian sebelumnya. Namun, perbedaannya dengan penelitian terdahulu, dalam penelitian ini bermaksud untuk membuktikan hal yang sama, tetapi dilakukan di instansi pemerintahan. Pemilihan variabel dalam penelitian ini melihat bahwa telah terjadi perubahan dalam hal kebijakan pemerintah terhadap para pegawainya dan dapat memunculkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Kedua jenis konflik tersebut diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif, kepuasan hidup, dan *emotional exhaustion*, karena telah terjadi perubahan dalam sistem dan kebijakan mengenai pengaturan SDM pada instansi pemerintah 3. Penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintah, karena masih sangat jarang dilakukan penelitian mengenai *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* pada sektor publik, hal ini diduga karena anggapan bahwa pegawai pada sektor publik atau Pegawai Negeri Sipil tidak memiliki permasalahan konflik peran dalam kehidupannya. 4. Penelitian ini dilakukan di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, karena melihat

kebijakan Reformasi Birokrasi dan adanya Tunjangan Kinerja Daerah kepada para pegawainya.

Berdasarkan kajian diatas, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah *Family Work Conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
4. Apakah *Family Work Conflict* berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
5. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap kepuasan hidup pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
6. Apakah *Family Work Conflict* berpengaruh terhadap kepuasan hidup pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
7. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
8. Apakah *Family Work Conflict* berpengaruh terhadap *emotional exhaustion* pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Family Work Conflict* terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap komitmen afektif pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Family Work Conflict* terhadap komitmen afektif pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kepuasan hidup pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Family Work Conflict* terhadap kepuasan hidup pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
8. Untuk mengetahui pengaruh *Family Work Conflict* terhadap *emotional exhaustion* pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis
 - a. Menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah yang berhubungan dengan *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* khususnya di Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Negeri Jakarta.
 - b. Bahan evaluasi sistem Manajemen Sumber Daya Manusiaterkait dengan *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* bagi pelaku usaha pada umumnya.
2. Praktis
 - a. Sebagai bahan evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* bagi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
 - b. Dapat menjadi sumber informasi, referensi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya dalam mengelola pegawai, terutama pegawai sektor publik Indonesia, khususnya DKI Jakarta.