

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Badan Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantul (BKKPPKB) merupakan badan pemerintah daerah yang merupakan unsur pelaksana di bidang kesejahteraan keluarga, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana. Badan milik pemerintah daerah ini dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggungjawab pada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok yang dilaksanakan oleh BKKPPKB melaksanakan kewenangan Kabupaten Bantul di bidang kesejahteraan keluarga, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana.

#### **1. Fungsi BKKPPKB**

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Keluarga berencana, keluarga sejahtera Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak.
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah Daerah bidang Keluarga berencana, keluarga sejahtera ; Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang keluarga berencana Bimbingan teknis di bidang Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak.
- d. Pelaksanaan kesekretariatan badan.
- e. Pelaksanaan program kebijakan daerah dalam pengentasan kemiskinan.

- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BKKPPKB) hasil dari penggabungan antara beberapa lembaga pemerintah pusat. Hal tersebut merupakan wewenang dari daerah untuk menentukan dan membuat badan sesuai dengan kebutuhan pada daerah tersebut. Penggabungan tersebut terdiri dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Kementerian Sosial, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak, Forum Anak Nasional dan beberapa lembaga/badan yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Beberapa lembaga/badan yang menjadi acuan BKKPPKB yang berada di DIY antara lain Perwakilan BKKBN DIY, Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat (BPPM) DIY. BKKPPKB membawahi 3 (tiga) bidang yang berbeda masing-masing memiliki tugas dan fungsi yang berbeda namun disatukan pada satu badan yang dapat mengkoordinasi ketiga bidang tersebut. Visi BKKPPKB Kabupaten Bantul yang disesuaikan dengan visi Pemerintah Kabupaten Bantul yaitu Bantul Progotamansari, Sejahtera, Demokratis dan Agamis. Sehingga visi BKKPPKB yaitu Visi tersebut mengandung pengertian bahwa tujuan bersama antara pemerintah dan masyarakat Kabupaten Bantul yang ingin mewujudkan kondisi Kabupaten Bantul pada tahun 2015 yaitu kebutuhan dasar keluarga telah terpenuhi secara lahir dan batin yang diwujudkan melalui misi.

2. Misi BKKPPKB yang mencakup seluruh bidang yaitu
  - a. Memberdayakan Keluarga dalam rangka mewujudkan Kesejahteraan dan Ketahanan Keluarga
    - 1) Pemberdayaan Keluarga Miskin

- 2) Pemberdayaan Ekonomi Keluarga
  - 3) Ketahanan Keluarga
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi untuk mendukung kebijakan kependudukan.
- 1) Kesejahteraan Keluarga dan Keluarga Berencana
  - 2) Operasional Kependudukan
- c. Memperkuat Jaringan Kelembagaan untuk mendukung kelancaran Program Kesejahteraan Keluarga, Ketahanan Keluarga dan Keluarga Berencana
- 1) Penguatan dan Pemantapan Jaringan Kelembagaan
- d. Mendukung Kemitraan dalam rangka Pengembangan Jaringan Informasi Program Kesejahteraan Keluarga dan Keluarga Berencana
- Penguatan dan Pengembangan Jaringan Informasi
- e. Advokasi KIE Kesejahteraan Keluarga, Ketahanan Keluarga dan Keluarga Berencana.

Badan Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BKKPPKB) yang memiliki tiga bidang, masing-masing memiliki misi yang harus diterapkan disesuaikan dengan visi baik BKKPPKB maupun Visi Pemerintah Kabupaten Bantul. Bidang Keluarga Berencana, pada misinya memberdayakan keluarga miskin dan memaksimalkan produktivitas yang dapat dikembangkan oleh keluarga baik melalui desa, mitra usaha, maupun dari pemerintah daerah hingga pemerintah pusat. Bidang Pemberdayaan Perempuan, pada misi-misinya meningkatkan kesadaran dan mengurangi angka kekerasan terhadap perempuan dalam keluarga, selain itu juga meningkatkan derajat kesejahteraan ibu, bayi dan anak balita. Untuk bidang Keluarga Berencana, misi-misi

yang harus dilakukan dalam kegiatannya berupa peningkatan kesadaran keluarga untuk memiliki anak secara terencana, meningkatkan operasional kesejahteraan keluarga, ketahanan keluarga dan keluarga berencana. Misi yang dilakukan juga memberikan konseling dan bimbingan kepada keluarga-keluarga yang membutuhkan peningkatan kualitas dan kuantitas hidup.

Pegawai yang dimiliki oleh BKKPPKB sebanyak 94 orang. Pegawai yang berada di kantor sebanyak 37 orang dan pegawai lapangan yang terbagi di beberapa wilayah di Kabupaten Bantul sebanyak 57 orang.

Prestasi kerja dapat diukur dengan pengaruh dari Kualitas Kehidupan Kerja/*Quality Of Work Life* (QWL) dilihat dari jabatan dalam organisasi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah baik Pusat maupun Daerah. Pegawai PNS di BKKPPKB kabupaten Bantul, tugas dan tanggung jawab masing-masing telah disesuaikan dengan jabatan dan sub bidang masing-masing pegawai. Salah satu yang terjadi apabila tugas dan fungsi yang telah ditentukan atau pengembangan karir yang telah ditetapkan akan membuat individu kehilangan semangat untuk mengembangkan karir, prestasi kerja sehingga akan mengurangi tingkat kepuasan kerja individu. Sehingga akan menghambat individu/pegawai dalam mengembangkan diri serta menurunkan pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat. Perlunya stimulus sebagai penguat agar dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja di lingkungan instansi sebagai tempat kerja individu tersebut. Kepuasan kerja akan terlihat ketika individu bersikap positif dengan pekerjaannya dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja, hal tersebut dapat dipengaruhi baik oleh faktor internal atau faktor eksternal yang mempengaruhi individu tersebut. Dari

kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal akan menghasilkan prestasi kerja bagi pegawai.

Prestasi kerja pegawai BKKPPKB terdapat permasalahan dalam prestasi pegawai yang menghambat kinerja BKKPPKB secara keseluruhan dengan adanya keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki baik pegawai PNS maupun pegawai Non Struktural sehingga mengurangi pencapaian kinerja dan beban kerja yang terlalu berat BKKPPKB. Sehingga mempengaruhi dalam tugas-tugas dan hasil dari kinerja BKKPPKB. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja pada sub bidang di BKKPPKB dari jumlah kematian bayi pada keluarga di Kabupaten Bantul tahun 2009. Salah satu indikator untuk menilai kesehatan pada anak-anak adalah angka kematian Balita, dengan asupan gizi yang kurang baik menjadi salah satu penyebab menjadi meninggalnya bayi atau balita, disamping hal lain karena penyakit yang lambat penanganan, atau penyakit dalam kategori berat. Jadi kurangnya peningkatan prestasi kerja pegawai BKKPPKB Kabupaten Bantul dari penanganan dan pendampingan terhadap keluarga-keluarga yang kurang mampu atau bermasalah sehingga salah satunya menyebabkan kematian bayi yang tinggi di Kabupaten Bantul.

**Tabel 1.1**

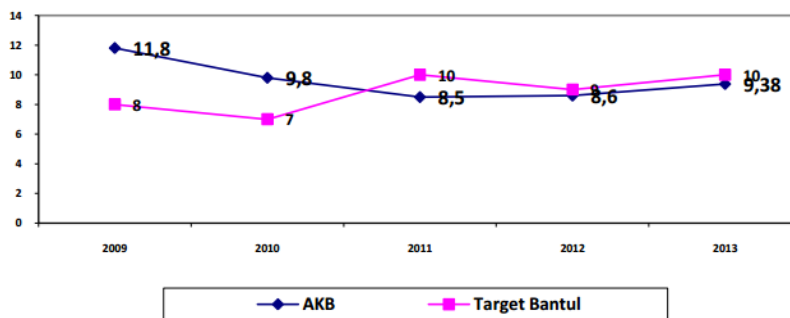
**Jumlah Kematian Bayi di DIY Tahun 2009**

Kab/ Kota	Lahir Hidup	Lahir Mati	% Lahir Mati	Jumlah Bayi Mati
Kota YK	4,872	0	0	15
Bantul	12,003	86	0.71	142

Kulon Progo	6,041	15	0	95
Gunung Kidul	8,965	43	0	24
Sleman	11,843	51	0	54
Jumlah	43,724	195	0,71	330

Sumber : [www.dinkes.jogjaprov.go.id](http://www.dinkes.jogjaprov.go.id)

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah kematian bayi di Provinsi DIY tahun 2009 sebesar 330 bayi, dengan sebaran paling besar terdapat di Kabupaten Bantul (142 bayi), diikuti Kabupaten Kulonprogo, dan terendah di Kota Yogyakarta (15 bayi).



Sumber : [www.dinkes.jogjaprov.go.id](http://www.dinkes.jogjaprov.go.id)

**Gambar 1.1**  
**Angka Kematian Bayi Per 1000 Kelahiran Hidup tahun 2009-2013**  
**di Kabupaten Bantul**

Data lainnya yang menunjukkan jumlah Kematian bayi dari tahun 2009-2013 dan adanya peningkatan angka kematian Bayi di Kabupaten Bantul, berbagai faktor yang mempengaruhi hal tersebut karena afeksia, dehidrasi, kelainan bawaan dan lain-lain. Hal tersebut dapat ditekan apabila Pemerintah mampu untuk memberikan pendampingan, pelayanan kesehatan, penyuluhan dan lain-lain. Akan tetapi, yang pemerintah lakukan belum secara maksimal dapat mengurangi angka kematian Bayi.

Selain itu, kurangnya penanganan dari Pegawai BKKPPKB Kabupaten Bantul terhadap jumlah kekerasan dan penanganan kekerasan terhadap anak yang cukup tinggi terjadi di Kabupaten Bantul. Pada tahun 2014 dan 2015 jumlah kekerasan terhadap anak

yang tercatat cukup tinggi namun ada beberapa kasus yang kurang mendapat perhatian dari Pemerintah. Jika dilihat dari jumlahnya sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Jumlah Kekerasan Terhadap Anak Tahun 2014-2015 di Kabupaten Bantul**

<b>Jenis Kekerasan</b>	<b>Tahun 2014</b>	<b>Tahun 2015</b>
Eksplotasi	1	1
Fisik	71	58
Pelecehan Seksual	12	15
Pencabulan	41	48
Penelantaran	13	23
Pemeriksaan	29	12
Psikis	57	56
Trafficking	2	0
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>213</b>

Sumber : [www.dinkes.jogjapro.go.id](http://www.dinkes.jogjapro.go.id)

Kabupaten Bantul menempati peringkat ketiga setelah Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta yang memiliki jumlah kekerasan anak yang lebih banyak. Dalam data sebaran kasus kekerasan berdasar jumlah, Kabupaten Bantul menempati peringkat ketiga. Dengan jumlah kasus sebanyak 226 pada tahun 2014 dan 213 pada tahun 2015, jumlah kasus terbanyak terjadi di Kecamatan Kasihan, Banguntapan dan Bantul. Secara administratif, kecamatan ini merupakan kecamatan yang berbatasan dengan wilayah kota dan sedang mengalami banyak pembangunan. Meski demikian, angka yang muncul dalam pengumpulan data dari Kabupaten Bantul masih banyak yang belum dilaporkan. Hal ini salahsatunya disebabkan oleh masih dianggapnya kekerasan yang menimpa perempuan dan anak sebagai aib keluarga. Dalam diskusi di kluster Kabupaten Bantul juga mengemuka soal perubahan kultur masyarakat yang kini juga lebih permisif terhadap pengasuhan anak. Di sisi lain kultur tersebut tidak dibarengi dengan kesadaran akan bahaya tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak. Dari permasalahan yang timbul di masyarakat dibutuhkan pendampingan terhadap keluarga

hal tersebut merupakan salah satu tugas dan fungsi dari BKKPPKB yang harus memberikan sosialisasi maupun pendampingan melalui pegawai-pegawai fungsional yang berada dilapangan. Namun, jika dilihat dari kinerja Pegawai dalam penanganan kekerasan terhadap anak dan perempuan pada tahun 2015 belum mencapai target yang harus terpenuhi oleh BKKPPKB, hal itu ditunjukkan dari :

**Tabel 1.3**  
**Perbandingan Target Kinerja Tahun (berjalan) dengan**  
**Target Akhir RPJMD BKKPPKB**  
**Periode 2011-2015**

NO	Tujuan	Capaian	2015			RPJMD 2015	Capaian Akhir
			Target	Realisasi	%		
1.	Persentase Penurunan Kekerasan Anak dan Perempuan	0	8	-20,43	455,38	8	-255.38

Sumber : Laporan Kinerja BKKPPKB Kabupaten Bantul

Jika dilihat dari prestasi kerja dengan indikator kualitas dan kuantitas kerja dilihat dari Pendidikan terakhir, Golongan PNS, Jabatan Struktural dan Fungsional yang dimiliki oleh pegawai BKKPPKB Kabupaten Bantul dapat dikatakan terbatas jika dilihat dari banyaknya tugas dan tanggungjawab yang harus dikerjakan sehingga hal tersebut menjadi salah satu penghambat dan juga permasalahan yang ada di BKKPPKB. Selain itu, tugas tidak hanya berada di lingkungan kantor namun BKKPPKB juga harus menjangkau setiap Kecamatan yang ada di Kabupaten Bantul sehingga hal tersebut akan membutuhkan SDM yang banyak untuk dapat menangani berbagai permasalahan di lingkungan masyarakat yang berkaitan dengan Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana. Terutama jika dilihat dari perkembangan permasalahan yang semakin meningkat terutama pada Perempuan dan Anak yang banyaknya terjadi kekerasan serta tindakan kejahatan lainnya. Sehingga,



SDM yang saat ini dimiliki oleh BKKPPKB baik struktural maupun fungsional pada saat ini belum mampu untuk menangani secara keseluruhan permasalahan yang berkaitan dengan Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana jika hanya memiliki 94 pegawai.

BKKPPKB juga bergerak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat salah satunya memberikan pelayanan kepada yang membutuhkan jaminan sosial. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat baik dalam pengurusan jaminan kesehatan, KB, Konseling, Pendampingan Keluarga dan sebagainya. Namun dengan keterbatasan SDM yang dimiliki oleh BKKPPKB tidak dapat secara keseluruhan ditangani, hal tersebut dapat dilihat dari Laporan Kinerja Tahun 2015 yang belum secara maksimal dapat menangani maupun menanggulangi permasalahan yang berkaitan dengan Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana. Kondisi kerja yang secara keseluruhan dilakukan baik pelayanan yang berada di kantor maupun dilapangan membutuhkan iklim kerja yang baik sehingga akan mampu untuk memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. Pelayanan yang dapat dilakukan secara maksimal dapat diwujudkan apabila BKKPPKB memiliki iklim kerja yang baik atau berkaitan dengan Kualitas Kehidupan Kerja walaupun terdapat keterbatasan SDM yang dimiliki saat ini. Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) merupakan program dari organisasi yang akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik lagi dalam hal ini adalah pegawai BKKPPKB baik yang berada di kantor maupun yang memiliki tugas dilapangan yang berhadapan langsung dengan masyarakat serta permasalahan yang terdapat dimasyarakat. Organisasi harus mampu untuk mengembangkan dan memberikan

dorongan kepada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

**Tabel 1.4**

**Jumlah Peserta KB Aktif, Pasangan Usia Subur, Wanita Usia Subur, dan Unmet Need Menurut Kabupaten Bantul Tahun 2012-2013**

No	Kab. Bantul	2012				2013			
		KB Aktif	Jumlah PUS	Jumlah WUS	Unmet Need (%)	KB Aktif	Jumlah PUS	Jumlah WUS	Unmet Need (%)
1.	Bantul	16.914	152.277	229.735	6,62	16.377	153.395	243.348	5,80

Sumber : [www.dinkes.jogjaprovo.go.id](http://www.dinkes.jogjaprovo.go.id)

Nawawi (2005:23) menyebutkan terdapat beberapa aspek pada SDM yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan untuk mengendalikan eksistensi organisasi. Aspek-aspek tersebut adalah Partisipasi pekerja, Pengembangan karir, Penyelesaian konflik, Komunikasi, Kebanggaan, Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Keamanan kerja. Salah satu yang telah dilakukan oleh BKKPPKB memberikan kesempatan pegawai untuk berpartisipasi dan mengembangkan karir dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti tugas luar baik untuk meningkatkan kemampuan maupun mengembangkan pengetahuan. Berikut ini merupakan data pada tahun 2015 pegawai BKKPPKB yang mengikuti tugas luar sebagai partisipasi pegawai :

**Tabel 1.5****Data Partisipasi Pegawai BKKPPKB Per Bulan yang Mengikuti Tugas Luar**

NO	JABATAN	JUMLAH PEGAWAI PER BULAN YANG MENGIKUTI TUGAS LUAR									
		FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEP	NOV	DES
1	Kepala		4	1	4		1	6	3	4	1
2	Sekretaris									1	
3	Kabid KS - PK						1		3	3	4
4	Kabid PP			1				1	3		
5	Kabid KB						1		3		2
6	Kabid DP	1	4				1		3	4	1
7	Kasubag Umum								3	1	
8	Kasubag Program				5				1		1
9	Kasubag Keu dan Aset						1		3		
10	Kasubid P3UG		1		5	3	1	1	8	1	3
11	Kasudid PPPI		5			4		2			5
12	Kasubid PPD	1	4			2			4	1	1
13	Kasubid KB & Kespro										
14	Kasubid Adv & Konseling								3		
15	Kasubid PHP & A								3	4	1
16	Kasubid PKK								3	5	2
17	Kasubid PEK			12	9			3			2
18	Staf										
19	Staf										
20	Staf										
21	Staf								3		
22	Staf								3		

NO	JABATAN	JUMLAH PEGAWAI PER BULAN YANG MENGIKUTI TUGAS LUAR									
		FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEP	NOV	DES
23	Staf								3		
24	Staf								3		
25	Staf								3	3	
26	Staf								3		
27	Staf								3		
28	Staf								7		1
29	Staf								3		
30	Staf		1						3		
31	Staf		1	5							
32	Staf								3		
33	Staf								3		
34	Staf		1		3	1			3		2
35	Staf		4						3	4	1
36	Staf					5			3		1
37	Staf								5	3	

Sumber : Hasil Pre-Survey, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai BKKPPKB diberikan kesempatan untuk mengikuti tugas luar baik untuk memenuhi undangan maupun untuk melaksanakan tugas pelatihan untuk mengembangkan diri. Aspek-aspek dalam Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dimaksudkan agar dapat dilakukan perbaikan secara terus-menerus untuk meningkatkan kualitas pegawai, prestasi pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi. Keterbatasan SDM yang dimiliki BKKPPKB menjadi salah satu menghambat untuk meningkatkan kinerja organisasi dan prestasi pegawai yang masing-masing pegawai harus merangkap beberapa tugas sehingga tidak bias fokus pada tugas, fungsi dan tanggungjawab setiap pegawai. Walaupun BKKPPKB telah memberikan masing-masing pegawai untuk meningkatkan kemampuan dengan memberikan kesempatan mengikuti berbagai pelatihan untuk setiap pegawai.

Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dalam aspek lain berupa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang akan mempengaruhi pegawai seperti kenyamanan ruangan kerja, rekan kerja serta sarana dan prasarana ditempat kerja. Selain itu juga berkaitan dengan keamanan kerja bagi pegawai yang berada dalam lingkungan organisasi. Hubungan antar pegawai didalam organisasi baik secara fisik maupun emosional juga akan mempengaruhi lingkungan kerja pegawai lainnya. Pegawai sebagai SDM dalam organisasi memerlukan komunikasi yang terbuka terbatas pada wewenang dan tanggung jawab tugas masing-masing. Komunikasi yang lancar dan keterbukaan informasi akan mempengaruhi kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Keterbatasan SDM yang dimiliki oleh BKKPPKB terutama pegawai struktural yang menjalankan sistem pada organisasi memberikan dampak positif memberikan kemudahan dalam berkomunikasi antar bagian. Namun pada pelaksanaan yang memerlukan pegawai dalam jumlah yang besar akan memberikan hambatan tersendiri pada proses komunikasi dan pelaksanaan dengan pembagian tugas yang kurang merata. Selain itu, pada Laporan Kinerja pada tahun 2015 salah satu faktor yang menghambat pencapaian sasaran BKKPPKB dalam hal komunikasi terutama pada koordinasi dengan instansi lain yang kurang berjalan dengan lancar.

Umar (2001:59) Organisasi yang kurang memperhatikan faktor Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja pegawai yang

sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) yang lebih menjanjikan. Sehingga prestasi pegawai BKKPPKB apabila ingin ditingkatkan maka diperlukan iklim kerja dan lingkungan kerja yang menunjang dalam menjalankan tugas dan kewajiban pegawai.

Dari permasalahan inilah mendorong penulis untuk mengambil topik “**Pengaruh Faktor Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Terhadap Prestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Jabatan PNS**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas yang telah dijelaskan maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja pegawai terkait dengan kualitas dan kuantitas pegawai BKKPPKB, masih tingginya tingkat kematian bayi di Kabupaten yang menjadi salah satu tugas BKKPPKB untuk memberikan pelayanan, pendampingan dan sosialisasi terhadap ibu serta keluarga belum terlaksana dengan maksimal.
2. Masalah lainnya masih tinggi tingkat kekerasan terhadap perempuan dan anak yang belum mencapai target kinerja BKKPPKB untuk mengurangi angka kekerasan di Kabupaten Bantul.
3. Pengembangan karir diberikan kesempatan bagi seluruh pegawai BKKPPKB baik struktural maupun fungsional, namun keterbatasan SDM yang dimiliki sehingga pegawai belum bisa secara maksimal untuk memfokuskan pada tugas, fungsi dan tanggungjawab disebabkan oleh beban kerja yang tinggi.
4. Kualitas Kehidupan Kerja pada beban kerja yang tinggi dan terlalu berat untuk pegawai walaupun memberikan kesempatan untuk mendapatkan kesempatan mendapatkan pengetahuan dan pembelajaran maupun belum bisa untuk dikembangkan secara maksimal dengan berbagai macam pekerjaan untuk setiap pegawainya.
5. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat pribadi dan individual, dikarenakan masing-masing pegawai memiliki pola pandang yang berbeda-beda. Kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan maupun untuk mengikuti diklat diberikan dengan baik,

namun jika dilihat dari kurangnya SDM yang dimiliki oleh BKKPPKB sehingga menyebabkan banyaknya beban kerja sehingga pegawai tidak fokus pada tugas, fungsi pokok masing-masing bidang.

6. Kinerja pegawai yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan, penanganan terhadap berbagai masalah di Kabupaten Bantul seperti masih tingginya tingkat kekerasan terhadap perempuan dan anak, masih tingginya angka kemiskinan serta keluarga yang memerlukan pendampingan BKKPPKB.
7. Motivasi kerja yang bagi pegawai PNS terbatas pada gaji yang diberikan oleh pemerintah, sehingga hal tersebut juga akan menghambat dalam memberikan stimulus kepada pegawai dan mengurangi kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian yang dilakukan tidak meluas maka ditentukan batasan-batasan dalam penelitian agar memudahkan dalam menganalisis perumusan masalah. Diantaranya adalah menganalisa indikator apa saja yang terdapat dalam variabel : Kualitas kehidupan kerja (QWL), prestasi kerja dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada jabatan PNS di Badan Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantul.

### **D. Rumusan Masalah**

Dilihat dari variable Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) yang terdiri dari gaji/upah, keamanan kerja, disiplin kerja, partisipasi pegawai, dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai dari jabatan PNS, maka permasalahan tersebut dapat dirumuskan :

1. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai berdasarkan Jabatan PNS di BKKPPKB?
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKKPPKB Kabupaten Bantul?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di BKKPPKB?

4. Apakah Kepuasan Kerja merupakan variabel *intervening* dari Prestasi Kerja Pegawai terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) di BKKPPKB?

#### **E. Fokus Penelitian**

Penelitian mengfokuskan pada ketepatan dalam menempatkan jabatan Pegawai PNS berdasarkan dari tugas dan fungsi BKKPPKB Kabupaten Bantul yang memiliki tiga bidang berbeda yang berpengaruh pada prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini juga melihat bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja di Instansi yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai-pegawainya. Dari penggabungan antara Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana yang memiliki tugas serta fungsi yang berbeda pengaruh yang ditimbulkan bagi prestasi dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel *intervening*.

#### **F. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh dari Kualitas Hidup Kerja pada Pegawai Negeri Sipil (Pmda) Badan Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.
2. Untuk melihat pengaruh dari Kualitas Hidup Kerja terhadap prestasi kerja yang selama ini telah dilaksanakan.
3. Untuk melihat pengaruh dari Kualitas Hidup Kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang selama ini telah dilaksanakan.
4. Untuk menganalisis pengaruh dan faktor yang dilihat pada Kualitas Hidup Kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada prestasi pegawai Badan Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.
5. Untuk menganalisis pengaruh dari tugas, fungsi yang berbeda antara Kesejahteraan Keluarga, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana dalam unsur pelaksana tugas Pmda Kabupaten Bantul terhadap prestasi dan kepuasan kerja pegawai dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.

#### **G. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



## 1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu, perbaikan kualitas kerja, pada kehidupan kerja pegawai, sehingga dapat menambah pengetahuan, khasanah pustaka, membantu memperbaiki pada kualitas kehidupan pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada prestasi kerja yang akan dilaksanakan.
- b. Bagi pegawai, hasil dari penelitian ini sebagai bahan kajian untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang telah dilakukan sehingga dapat merubah dan memperbaiki yang akan berpengaruh pada prestasi kerja.
- c. Bagi peneliti lain, hasil dari penelitian ini dapat menjadikan acuan, pertimbangan maupun perbaikan dari segi wawasan, pengetahuan, keterampilan dan penelitian dimasa yang akan datang. Selain itu penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.