

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Kebutuhan ekonomi merupakan kebutuhan primer dalam kehidupan manusia, kebutuhan ini dapat dikatakan sebagai salah satu penunjang kebutuhan yang lainnya. Kesejahteraan manusia dapat tercipta manakala kehidupannya ditunjang dengan perekonomian yang baik pula. Dengan berkarir, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya serta kebutuhan keluarganya. Dewasa ini, banyak pasangan suami istri yang bekerja guna meningkatkan penghasilan keluarga untuk satu pemenuhan kebutuhan keluarga yang semakin bervariasi setiap harinya. Seiring berjalannya waktu, penyetaraan *gender* semakin terasa manakala banyak perempuan yang bersaing menduduki posisi tertinggi dalam memimpin dan mengelola suatu perusahaan. Perempuan dianggap lebih teliti di dalam setiap pekerjaannya. Selain itu, perempuan dianggap lebih telaten yang dibuktikan dengan memiliki serta mampu menerapkan ide-ide yang cemerlang dan unik. Di negara-negara berkembang, makin banyak perempuan menjalankan peran ganda sebagai perempuan yang bekerja dan mengurus rumah tangga (Rizky Herwinda Putri, 2013).

Bagi perempuan yang telah berumah tangga, pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang sangat penting dalam kehidupan. Keduanya dapat berjalan dengan baik secara seimbang, akan tetapi tidak luput pula dari perdebatan. Salah satu akibat yang harus dihadapi perempuan karir yang telah berkeluarga adalah apabila dalam kehidupannya tidak mampu menyeimbangkan

tuntutan atas peran pekerjaan dan keluarga, maka akan timbul sebuah konflik. Semakin besar tenaga serta waktu yang dicurahkan pada salah satu peran, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada perempuan berperan ganda, terjadi ketika perempuan dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, dan energi dari perempuan tersebut (Giovanny Anggasta Buhali dan Meily Margaretha, 2013).

Menurut hasil penelitian (Nimas Ayu Putri Laksmi dan Cholichul Hadi, 2012), menemukan bahwa 70% pekerja mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya karena adanya konflik dalam keseimbangan antara karir dan keluarganya. Hasil dari penelitian tersebut yaitu, setengah dari para pekerja tersebut mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru yang menjanjikan demi tercapainya suatu keseimbangan karir dan keluarga. Hasil Penelitian terdahulu mengindikasikan konflik kerja-keluarga berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum. Penelitian terdahulu menurut (Susanto, 2009), menemukan bahwa konflik keluarga berpengaruh positif pada konflik pekerjaan, yang berarti bahwa terjadinya konflik keluarga akan mendorong terjadinya konflik pekerjaan, yang berpotensi mengurangi tingkat kepuasan kerja.

Menurut (Robbin, 2006), kepuasan kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan seorang individu terhadap pekerjaannya. Sikap kepuasan kerja di dalam suatu pekerjaan, yaitu dengan adanya interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada

kondisi kerja yang ideal, dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan guna mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Menurut (Ursa Majorsy, 2010), kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapannya. Oleh karena itu, apabila seseorang telah menemukan rasa puas terhadap hasil kerjanya, maka diasumsikan individu tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, menurunnya rasa puas dalam diri seseorang terhadap pekerjaan akan menurunkan keterikatan individu dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati, 2012). Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja (Renny Rantika dan Sunjoyo, 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang sebenar-benarnya tentang hubungan antara variabel dependen dan variabel independen yang menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen perempuan di Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta, berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Alasan dosen perempuan dijadikan obyek penelitian ini dikarenakan sebagai dosen perempuan, mereka memiliki tanggung jawab dengan keluarga di rumah, yang dimana urusan rumah terkadang terbawa dalam pekerjaan dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Sebaliknya, apabila tugas kerja menyita banyak waktu, maka perhatian dan waktu yang tercurah untuk keluarga berkurang intensitasnya. Selain itu, dosen perempuan juga sering di hadapkan pada lingkungan pekerjaan dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA”**.

## **B. Batasan Masalah Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Tenaga Pengajar Perempuan dalam ruang lingkup Universitas (Dosen Perempuan) yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan mengenai konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Secara lebih lanjut dapat disimpulkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, sehingga rumusan masalah penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, dalam penelitian yang akan dilakukan memiliki sebuah tujuan. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasional.
4. Menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap komitmen organisasional.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat di bidang teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya ilmu manajemen SDM. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menjadi salah satu bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

### 2. Manfaat di bidang praktik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi perempuan yang bekerja dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional serta mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga guna mengurangi tingkat konflik kerja-keluarga pada dosen perempuan dan peningkatan kepuasan kerja pada setiap individu.