

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang penelitian**

Perkembangan zaman yang semakin meningkat seperti sekarang ini membuat perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan dapat berubah. Gender yang memisahkan antara laki-laki dan perempuan sudah tidak relevan lagi, salah satunya ditunjukkan dengan semakin meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja. Perempuan berusaha memperoleh pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang biasanya disebabkan karena beberapa hal, antara lain adanya kemauan perempuan untuk mandiri dalam bidang ekonomi, yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dan kebutuhan hidup dari orang-orang yang menjadi tanggungannya dengan penghasilan sendiri, atau adanya kebutuhan untuk menambah penghasilan keluarga. Semakin meluasnya kesempatan kerja yang menyerap tenaga kerja perempuan juga merupakan salah satu faktor yang mendorong perempuan untuk bekerja (sonny,2009 dalam majid,2012).

Peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja telah menjadi fenomena yang menarik di banyak negara, termasuk negara-negara berkembang. bahkan tidak sedikit wanita yang bisa menjadi pemimpin di suatu organisasi bahkan mampu memimpin suatu negara. dibandingkan dengan laki-laki, perempuan lebih dihadapkan pada peran ganda yaitu posisi antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Hal ini terjadi karena secara alamiah wanita mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban merawat anak menjadi lebih kuat dibandingkan laki-laki. Tuntutan

peran keluarga juga membuat perempuan harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami, dan orang tua. Tetapi disisi lain tuntutan pekerjaan memberikan kesempatan yang luas bagi perempuan untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang baik ataupun pendapatan yang lebih besar (Kussudyarsana dan soepatini,2008).

Seiring dengan perkembangan zaman, wanita dituntut untuk memberikan sumbangan lebih, tidak hanya memberikan perhatian kepada anak, suami, dan orang tua. Adanya tekanan untuk mengembangkan *self-identity* telah mendorong wanita untuk mengembangkan karir serta berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan masyarakat (Kusumaning dan Suparmi dalam Prawitasari, 2007). Kedua hal tersebut tentunya tidak bisa dijalankan secara bersamaan karena keduanya memiliki beban yang sama besarnya. Dari kasus tersebut, sering sekali terjadinya work family conflict yang juga akan mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang.

*Emotional Quotient* atau kecerdasan emosional adalah kecakapan seseorang yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan implus dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap. Disamping itu seseorang juga mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain dan mudah mengenali emosi orang lain dan penuh perhatian (Goleman dalam Melianawati, Prihanto, dan Tjahjoanggoro, 2001).

Dalam kaitannya *Emotional Quotient* atau kecerdasan emosional pada diri wanita yang bekerja sebagai salah satu faktor penting untuk mengambil keputusan dan

melakukan tindakan yang tepat saat situasi kritis dan mendesak, dan juga berguna dalam penyesuaian diri dan membina hubungan yang baik dengan orang lain, serta dapat menekan perilaku agresif.

Work family conflict berpengaruh negatif pada Kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, A.A.A.P, 2006 dalam Ngadiman dkk, 2014).

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerja. kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Sehingga dengan kinerja pegawai yang baik diharapkan dapat terpenuhinya pendapatan perusahaan tempatnya bekerja.

Asri Medical Center merupakan salah satu unit usaha UMY/Perserikatan di bidang pelayanan kesehatan, pendidikan, penelitian yang merupakan prasarana dakwah. Asri Medical Center merupakan unit usaha yang berbasis spirit religiusitas yakni dalam menjalankan roda bisnis senantiasa mempertimbangkan aspek tanggung jawab sosial sebagaimana menjadi ciri utama amal usaha persyarikatan muhammadiyah, sehingga ada keseimbangan antara orientasi bisnis dan orientasi dakwah.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan adanya hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja. (Aminah Ahmad, 2008 dalam Anisah, 2010) menemukan bahwa adanya hubungan antara *work family conflict* (konflik pekerjaan-

keluarga) dan *family work conflict* (konflik keluarga-pekerjaan) dengan kinerja. konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dapat menimbulkan rendahnya kinerja seseorang. Depresi, ketegangan yang timbul dari tempat kerja akan berdampak pada *mood-nya* selama berada di dalam rumah, maka hal tersebut akan menimbulkan konflik sehingga akan berpengaruh pada menurunnya kinerjanya saat berada di kantor.

Masalah yang ingin diteliti adalah adanya *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya. Dari berbagai penelitian yang ada, hubungan antara *Work Family Conflict* (WFC) berhubungan terhadap *Emotional Quotient* (EQ). sebagian lainnya menganggap ada hubungan positif (Christine W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula, 2010) sedangkan Sebagian peneliti menganggap tidak berhubungan antara *work family conflict* (WFC) terhadap kinerja karyawan (Guitian, 2009; Greenhaus & Beutell, 1985; Maria Mayasari Sianturi dan zulkarnain; 2013),. Sebagian peneliti menganggap tidak berhubungan antara *Emotional Quotient* (EQ) terhadap kinerja karyawan (Hidayanti, 2008), sedangkan sebagian lainnya menganggap ada hubungan positif (Paisal dan Anggraini, 2010; Nurita D.S, 2013; Shazad, 2010; Khan, 2013; Gondal, 2013; Surfi, 2010; Hidayanti, 2008; trihandini, 2005; alwani, 2007, R.A.Fabioa Triandini, 2005; Laras Tris Ambar suksesti Adwarin, 2006; Darufitri Kartikadari, 2002; Reza Surya dan Santosa T.H, 2004).

Fenomena yang terjadi di dalam *Work family conflict* (WFC) karena masuknya wanita ke dunia kerja akan memunculkan banyak konsekuensi bagi masyarakat, khususnya dalam kehidupan keluarga dan individu yang bersangkutan. Kelebihan dari penelitian saya yaitu agar setiap wanita lebih banyak mengetahui tentang permasalahan yang akan terjadi dilingkungan kerja dan keluarga.

Oleh karena itu Penulis ingin mengetahui bagaimana *Work Family Conflict* (WFC) dan *Emotional Quotient* (EQ) mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu penelitian ini diberi judul “ **PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai Wanita Asri Medical Center D.I.Yogyakarta)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Wanita diambil sebagai sampel penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga mempunyai dua peran yang sama-sama penting. Disatu sisi wanita bekerja harus bisa menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan guna pencapaian masa depan yang lebih baik namun di sisi lain keluarga juga membutuhkan waktu serta perhatian dalam hal mengurus keperluan rumah tangga. Adanya *Work family conflict* ini sangat berpengaruh terhadap *Emotional Quotient* atau kecerdasan emosi seseorang. Penelitian Dasgupta (2010) dalam Martha Bethania Prajna P. Habel Prihastuti (2013) menunjukkan kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan *Work family conflict*.

Selain itu, ketika individu mendapat konflik kinerja-keluarga maka akan berpengaruh pada kinerjanya. Ketika individu tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja yang di kontribusikan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini, yaitu :

1. Apakah *Work Family Conflict* (WFC) berpengaruh negatif terhadap terhadap Kinerja pegawai di Asri Medical Center (AMC)?

2. Apakah *Work Family Conflict* (WFC) berpengaruh positif terhadap *Emotional Quotient* (EQ) di Asri Medical Center (AMC)?
3. Apakah *Emotional Quotient* (EQ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Asri Medical Center (AMC)?

### **C. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan proposal ini adalah :

1. Untuk dapat menguji Pengaruh *Work Family Conflict* (WFC) terhadap Kinerja pegawai di Asri Medical Center (AMC).
2. Untuk dapat menguji Pengaruh *Work Family Conflict* (WFC) terhadap *Emotional Quotient* (EQ) di Asri Medical Center (AMC).
3. Untuk dapat menguji Pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja pegawai di Asri Medical Center (AMC).

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat dibidang Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan *Work Family Conflict* (WFC) dan *Emotional Quotient* (EQ) terhadap kinerja Pegawai di Asri Medical Center (AMC).

## 2. Manfaat bagi organisasi

Bagi perusahaan diharapkan agar dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut *Work Family Conflict* (WFC) dan *Emotional Quotient* (EQ) terhadap kinerja Pegawai di Asri Medical Center (AMC).

## 3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai tolak ukur dalam penerapan teori yang di dapat dalam perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan serta dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh *Work Family Conflict* (WFC) dan *Emotional Quotient* (EQ) terhadap kinerja Pegawai di Asri Medical Center (AMC).