

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi di Indonesia begitu global dimana dunia pendidikan semakin berkembang dan maju, dengan begitu kegiatan pendidikan yang berada di lingkup kedinasan ataupun suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam intelektual yang baik dan orang-orang yang memiliki kompeten di dalamnya. Pendidikan harus mampu menghadapi tantangan baru sebagai konsekuensi dari dinamika zaman sekarang, dalam menghadapi tantangan tersebut, diperlukan suatu strategi baru yang solutif dan antisipatif. Dengan begitu dalam keperluan tersebut suatu perusahaan sebaiknya menerima orang-orang yang bagus di bidangnya dengan tujuan terciptanya organisasi yang bagus.

Setiap organisasi memiliki tujuan dalam setiap pencapaian di dalamnya, dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang baik akan berpengaruh baik pula didalam organisasi tersebut. Suatu perusahaan akan bisa mencapai keefektifan organisasinya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia itu sendiri. Organisasi merupakan unit social yang terdiri dari sekelompok atau dua orang atau lebih yang memiliki visi, misi, tujuan yang sama untuk organisasi yang baik. Organisasi adalah suatu entitas yang memungkinkan masyarakat dalam mengejar prestasi apa yang akan dicapai oleh setiap orang dalam tindakannya (Gibson J. e., 2003) tanpa adanya sumber daya manusia organisasi

tidak akan mampu berkembang dan bertahan. Untuk itu, sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan mumpuni sangat dibutuhkan untuk megembangkan dan mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi. Mengelolah sumber daya manusia yang baik maka akan berdampak oleh kinerja dari karyawan kemudian akan berdampak pula kepada perusahaan.

Setiap karyawan tentunya memiliki masing-masing kehidupan yang berbeda selain bekerja dalam suatu perusahaan. Jika salah satu karyawan tersebut sudah berkeluarga, tidak menutup kemungkinan bahwasanya setiap individu memiliki permasalahan (*conflict*) di keluarga mereka. masalah merupakan kesenjangan antara harapan (*das sollen*) dengan kenyataan (*das sein*), antara kebutuhan dengan yang tersedia, antara yang seharusnya (*what should be*) dengan yang ada (*what it is*). (Suryabrata, 1994). Hal ini, tidal terlepas dari adanya sumber daya manusia yang memilki kebutuhan hidup berbeda-beda dari banyak macam kebutuhan yang harus dipenuhi tentunya manusia tidak terlepas untuk bekerja agar dapat menjalin komunikasi dan memberikan manfaat bagi manusia lainnya yang akan menciptakan lingkungan baik kepada sekitarnya.

Maka dari itu, dalam pencapaian yang harus dilewati dengan proses yang maksimal, seseorang karyawan yang sudah memiliki keluarga kerap kali tidak terlepas dari peran ganda dalam suatu pekerjaannya, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga kebutuhan yang ada. Dengan perkembangan ekonomi di Indonesia yang

semakin pesat hal ini membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Karyawan yang sudah menikah mempunyai komitmen antara suami dan istri yang bersama-sama mencari nafkah (bekerja) sesuai kesepakatan masing-masing untuk masa depan keluarga mereka.

Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja untuk membantu suami dalam mencari nafkah. Bagi seorang wanita dalam menjalankan perannya sebagai seorang istri, ibu dan karyawan kerap kali timbul tekanan yang dirasakan, sehingga akan adanya beban kerja yang berlebihan dengan waktu yang dibutuhkan dan akan berdampak kepada kinerja seseorang.

Dengan begitu, adanya kelebihan peran pada diri seseorang sangat sulit sehingga dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut dengan *work family conflict*. Menurut yang disampaikan (Greenhaus, 1985) bahwa seseorang yang sudah menikah lebih sering mengalami *work family conflict* dibandingkan yang belum menikah. Hal ini, dikarenakan seseorang yang sudah menikah memiliki tanggungjawab yang lebih besar dan banyak dibandingkan dengan yang belum menikah yang tentunya memiliki peran yang lebih dan tuntutan yang banyak kemudian mampu untuk menyeimbangkan secara baik sesuai dengan konsekuensi atas diri seseorang karyawan.

Adanya *work family conflict* sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai *work family conflict* diantaranya yang telah dilakukan

oleh Anisah Amelia (2010) dengan hasil mendukung adanya hubungan negatif antara *work family conflict* dan kinerja. Artinya, semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin rendah kinerja seseorang. Begitu juga hasil serupa oleh Indriyani, (2009); Lee and Hui, (1999); Karatepe and Sokmen, (2006); Nugroho, (2006) dalam Bernhard Tewal dan Florensia B. Tewal (2014) bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan begitu, adanya variabel *self efficacy* dapat mengetahui bagaimana pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berada di perusahaan. *self efficacy* ini sebagai pengukuran terhadap variabel *work family conflict*. Menurut (Hubeis., 2013 : 153) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kinerja karyawan adalah Faktor intrinsik Faktor personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Hal ini sama yang dikatakan oleh (Gibson, 2012) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah salah satu diantaranya atribut individu dengan adanya atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, diantaranya terdiri dari: Karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.

Dengan begitu *self efficacy* menurut (Kinicki, 2016) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self-efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Riset Bandura menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berpengaruh positif hampir dalam semua aspek kehidupan. *Self efficacy* juga mempengaruhi performansi di tempat kerja. Pegawai dengan *self efficacy* yang tinggi ditemukan lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan dan dalam program-program pelatihan dibandingkan dengan pegawai dengan *self-efficacy* rendah menurut Salas & Bower dalam (Duane & Sydney 2011).

Secara umum, laki-laki memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan dari perempuan. Karena kebanyakan kita melihat bahwa laki-laki jika dibebankan pekerjaan mereka tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang dimiliki dan memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi bisa dikatakan laki-laki lebih optimis dalam melakukan suatu pekerjaan terhadap peran yang dijalankan dengan baik. Dengan hasil yang baik maka laki-laki yang bekerja akan lebih peroduktivitas dalam bekerja. Adapun penelitian lain yang berkaitan dengan variabel ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hesti Miranti pada tahun 2015 yang mengatakan bahwa pada hasil penelitiannya terdapat

perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan.

Baitul mall wattamwil terdiri atas dua istilah, yaitu baitul mall dan baitut tamwil. Secara konseptual BMT atau Baitul mall wattamwil memiliki dua fungsi, yang pertama yaitu Baitut Tamwil sebagai rumah pengembangan harta yang tugasnya melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil. Sedangkan Baitul Maal sebagai rumah harta yang tugasnya menerima titipan dana Zakat, Infak dan Shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. (Heri 2013 : 107) Seperti yang telah dipaparkan diatas, bahwa fungsi dari BMT sebagai Bait at tamwil yaitu melakukan pengembangan usaha mikro dan kecil untuk meningkatkan kualitas ekonomi para pengusaha, sehingga keberadaan BMT diharapkan mampu mengatasi berbagai masalah melalui pemenuhan kebutuhan ekonomi masyarakat mikro dan kecil.

BMT di DIY juga disebutkan sebagai barometer dari seluruh BMT di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan BMT di DIY paling banyak jumlah dan produktivitasnya dalam melakukan funding dan lending terhadap anggota (Republika.co.id). Di Daerah Istimewa Yogyakarta keberadaan BMT sudah mulai dikenal dari berbagai pihak. Eksistensi keberadaan BMT semakin terlihat dan dipercaya dengan adanya OJK yang ikut andil dalam mengurus perizinan pendirian BMT, juga dengan adanya Pusat Koperasi Syariah PUSKOPSYAH

khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun pemilihan BMT yang dijadikan sebagai perwakilan BMT se DIY ini berdasarkan rekomendasi dari Pusat Koperasi Syariah DIY (Puskopsyah DIY) dan berdasarkan tingkatan high, middle and lower urutan aset BMT salah satunya yaitu BMT BIF dimana BMT tersebut sangat berkembang pesat saat ini terbukti dengan banyaknya nasabah hingga 300.000 pada tahun 2018 serta hingga saat ini memiliki 10 cabang di daerah istimewa Yogyakarta.

Dalam pengembangan usaha tersebut BMT tidak dapat melaksanakan fungsinya tanpa adanya SDM yang baik yang ada didalamnya. Keefektifan serta produktivitas sebuah organisasi dapat dilihat dari Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Kinerja SDM penting untuk diperhatikan, bahkan diharapkan tidak hanya memiliki keterampilan dan kualitas yang bagus, tetapi juga harus memiliki kinerja kerja yang baik dan semangat kerja yang baik agar berdampak baik terhadap BMT itu sendiri. KSPPS BMT Artha Amanah Sanden ini juga, merupakan lembaga keuangan yang tidak hanya beraktivitas untuk kepentingan bisnis semata tetapi juga bergerak di Baitul Maal sebagai lembaga dakwah sosial menghimpun zakat, infaq, sedekah untuk ditasyrufkan kepada yang membutuhkan yang akan menjadi wasilah kedepannya. BMT Artha Amanah menjadi BMT terbaik dan terbesar di kabupaten Bantul serta memiliki keunggulan dalam digitalisasi di era modern ini dengan begitu BMT Artha Amanah memiliki SDM yang bisa menyesuaikan kemajuan teknologi digital dan baitul mal yang aktif dalam memberdayakan masyarakat. BMT Artha

Amanah Sanden juga sebagai salah satu BMT dengan total asset terbesar di regional Yogyakarta dan memiliki prestasi yang banyak. Berdasarkan hasil tersebut BMT Artha Amanah menunjukkan bahwa kinerja SDM yang telah dilakukan sangatlah baik. Kinerja yang baik dapat dihasilkan dari sistem pengelolaan asset dan manajemen sumber daya manusia yang baik. Keberhasilan BMT Artha Amanah dalam mencapai prestasi yang telah didapatkan tentu tidak terlepas dari sistem manajemen yang baik. Dengan begitu BMT Artha Amanah mampu bersaing dengan BMT lainnya yang dijadikan rekomendasi dari Puskopsyah. DIY.

Maka dari itu dalam pembahasan masalah yang sudah disampaikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan memilih KSPPS BMT Artha Amanah Sanden sebagai objek penelitiannya. Kemudian peneliti juga sudah melakukan wawancara dibeberapa karyawan dimana peneliti menemukan adanya karyawan yang memiliki peran ganda yaitu menjabat sebagai Manajer, HRD, Sekretaris Koperasi dan menjabat sebagai struktural lainnya di masyarakat yaitu sebagai ketua RT yang kemudian dari permasalahan ini adanya peran ganda yang dirasakan karyawan yang diakibatkan adanya *work family conflict*. Peneliti ingin meneliti dan kemudian mengetahui sejauh mana pengaruh *work family conflict* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Family Conflict dan Self Efficacy Terhadap**

Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSPPS BMT Artha Amanah Sanden)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS BMT Artha Amanah Sanden ?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada KSPPS BMT Artha Amanah Sanden ?
3. Apakah *work family conflict* dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Artha Amanah Sanden?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif *work family conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Artha Amanah Sanden
2. Untuk mengetahui pengaruh positif *self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Artha Amanah Sanden
3. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *self efficacy* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Artha Amanah Sanden

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini:

1. Teoristis

Penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris serta dapat memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung sebagai tambahan untuk penelitian-penelitian di masa yang akan datang, maupun sebagai pembanding untuk penelitian yang akan melakukan penelitian yang sama. Penelitian yang telah ada khususnya terkait *Work Family Conflict dan Self eEfficacy Terhadap Kinerja Karyawan*.

2. Praktis

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya karyawan yang telah menikah di perusahaan dalam adanya *Work Family Conflict dan Self Efficacy*.

b. Bagi Peneliti

Dapat mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat serta menambah wawasan atau ilmu bagi peneliti dalam penelitiannya mengenai Sumber Daya Manusia.