

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya menjadi sarana interaksi bagi beberapa orang. Dalam organisasi, setiap orang memiliki tujuan yang sama untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan. Organisasi mempunyai sebuah aturan dan hal yang sudah ditetapkan. Organisasi tentu saja memiliki faktor-faktor yang bisa membantu terdorongnya capaian dari sebuah tujuan organisasi tersebut. Misalnya sumber daya manusia (SDM), yang merupakan suatu komponen inti yang menjadi faktor utama untuk keberlangsungan majunya suatu perusahaan. Menurut Pramudia, Samdin, Yusuf, Budi, Mokodompit dan Ramdhani (2019) SDM dalam suatu organisasi merupakan bagian terpenting, kekuatan sumber daya tersebut tidak dapat dinilai karena memiliki kreativitas dan tenaga kerja sebagai bakat, energi dan kreativitas.

Menurut Pramudia dkk (2019) SDM memberikan dampak yang sangat penting bagi organisasi untuk penentuan strategi dalam meraih tujuan organisasinya. Aspek SDM mampu menjadi penggerak yang dapat memberikan sebuah harapan bagi perusahaan. Jika pengelolaan SDM di perusahaan tersebut baik, maka tentu saja tenaga kerja atau karyawan akan merasakan puas dalam bekerja.

Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh organisasi atau perusahaan adalah adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga (*Work-Family Conflict*) yang dialami oleh para karyawan. Menurut Pardita dan Surya (2020) konflik tersebut akan berpengaruh dengan bagaimana individu tersebut dalam bekerja. Dikutip dari penelitian yang dilakukan Liftyawan, Hadi dan Agustina (2020) *Work-Family Conflict* sering menjadi sebuah masalah dan berakibat mengganggu produktivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

*Work-Family Conflict* memiliki arti bahwa peran sebagai pekerja berlawanan arah dengan perannya dalam keluarga (Annisa & Amallia, 2021). Konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan konflik yang muncul dari dua kepentingan antara lingkungan keluarga dan organisasi. Tuntutan berlebihan pada peran keluarga sering mempengaruhi peran karyawan di tempat kerja. Menurut Iswara (2022) keluarga memiliki peranan penting dalam pembinaan kesejahteraan bersama baik secara fisik, materi, maupun spiritual. Adanya konflik pekerjaan-keluarga pada individu yang bekerja mempengaruhi pemenuhan tanggung jawab keluarga maupun organisasi (Iswara, 2022).

Kinerja adalah target sasaran ataupun kriteria lainnya yang sudah ditetapkan aturannya. Menurut Lantara (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara keterampilan dan hasil pemikiran dari individu. Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari kajian manajemen kinerja dalam suatu organisasi. Sehingga memerlukan pertimbangan penting, karena dapat menyebabkan keberhasilan atau kegagalan kegiatan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja seorang karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi untuk kelangsungan organisasi. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Dari sisi kualitas, kinerja seorang karyawan akan dinilai dari beberapa aspek, misalnya standar hasil kerja dan sasaran kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Paparang, Areros dan Tatimu (2021). Sementara, dari sisi kuantitas, organisasi dapat mengukur kinerja seorang karyawan dengan menghitung jumlah tugas yang dapat dia selesaikan dalam waktu tertentu.

Literatur menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang positif maupun negatif. Faktor positif diantaranya adalah kepuasan kerja (Paparang dkk, 2021). Sementara faktor negatif yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang misalnya *Work-Family Conflict* dan stres kerja. Dalam beberapa riset, salah satunya Pardita dan Surya (2020), terbukti bahwa ketika seorang pegawai (dalam hal ini adalah guru) mengalami kesulitan dalam menyelaraskan peran pekerjaan dan keluarga, maka kinerjanya akan terganggu. Hal ini disebabkan karena pegawai tersebut mengalami konflik pekerjaan dan keluarga atau *Work-Family Conflict*.

Konflik di tempat kerja dapat muncul dalam bentuk konflik antar keluarga, dan sangat sulit bagi karyawan yang sudah berkeluarga untuk bekerja di bawah terlalu banyak tekanan (Pardita & Surya, 2020). Konflik tersebut akan berpengaruh dengan bagaimana karyawan tersebut dalam bekerja.

Selain konflik antara pekerjaan dan keluarga, terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, yaitu stres kerja (Pardita & Surya, 2020). Stres di tempat kerja memiliki arti keadaan ketegangan akibat dari ketidakseimbangan fisik dan mental, termasuk emosi individu, pemikiran dan kesejahteraan pekerja (Pardita & Surya, 2020). Menurut Krisnawati dan Lestari (2018) membuktikan bahwa stres kerja berdampak signifikan bagi kinerja. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa sangat penting untuk mengelola stres karyawan dengan baik di tempat kerja, supaya tidak mengganggu pekerjaan mereka dan mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian Hanafi, Zunaidah dan Ulfa (2018), selain mempengaruhi kinerja seseorang, stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Annisa dan Amallia (2021) kepuasan kerja merupakan cara pandang seorang individu yang melihat aspek pekerjaannya yang berupa emosi dan sikap. Kepuasan kerja menjadi indikator apakah seorang karyawan menyukai pekerjaannya dengan baik dan apakah hasil pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya. Kepuasan kerja merupakan rasa puas/sukacita yang dapat dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang telah dicapainya. Beberapa penelitian memperkuat argumen bahwa ketika seseorang mengalami tekanan dalam pekerjaan (stress), maka kinerjanya cenderung menurun.

Sama halnya dengan stres kerja adanya konflik pekerjaan-keluarga juga mempengaruhi kepuasan kerjanya. Munculnya konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadikan seseorang merasa tidak puas dalam bekerja. Apabila tidak

dapat menyelaraskan peran dalam pekerjaan-keluarga maka dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja.

Menurut hasil studi yang dilakukan oleh Pardita dan Surya (2020) konflik pekerjaan dan keluarga memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Tian, Fonjong, Kongkuah dan Barfi (2021) dan Diputra dan Surya (2018) yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara *Work Family-Conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu semakin tinggi konflik dalam pekerjaan-keluarga semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan konflik pekerjaan-keluarga dengan Kinerja. Dalam studi Asbari, Bernarto, Pramono, Purwanto, Hidayat, Sopa, Alamsyah, Senjaya, Fayzhall, dan Mustofa (2020) dan Novitasari, Asbari, Purwanto, Iskandar, Sutardi, Silitonga, dan Putra (2020) ditemukan konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga secara langsung tidak memberikan pengaruh kinerja karyawan. Namun hasil penelitian masih beragam atau inkonsisten. Terdapat hasil yang berbeda pada sejumlah penelitian yaitu terdapat pengaruh signifikan dan tidak signifikan antar variabel tersebut. Menurut Annisa dan Amallia (2021) konflik pekerjaan dan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Krisnawati dan Lestari (2018), Karakas & Tezcan (2019), dan Pramudia dkk (2019) juga menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Dengan adanya hasil yang beragam dalam beberapa penelitian (inkosisten) menjadi alasan yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian. Maka dari itu, peneliti ingin melakukan pengkajian kembali pada topik tersebut dengan penelitian yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Guru pada Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan dari latar belakang di atas, yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru?
- 3) Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru?
- 4) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
- 6) Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap kinerja guru dengan dimediasi kepuasan kerja guru?
- 7) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan dimediasi kepuasan kerja guru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di penelitian ini, peneliti mempunyai tujuan, yaitu:

- 1) Menganalisis pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kepuasan kerja guru.
- 2) Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja guru.
- 3) Menganalisis pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja guru.
- 4) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru.
- 5) Menganalisis kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru.
- 6) Menganalisis peranan kepuasan kerja guru sebagai pemediiasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja guru.
- 7) Menganalisis peranan kepuasan kerja guru sebagai pemediiasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang hendak dicapai, oleh karena itu diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penellitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai sumber daya manusia yang meliputi variabel dari *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.

##### 2. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak dan bermakna dalam pemikiran dengan memberikan masukan maupun kontribusi terhadap pemecahan masalah mengenai *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru.