

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi sering ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat dan menawarkan berbagai peluang dan tantangan. Seperti halnya suatu organisasi yang dituntut untuk melakukan penyesuaian untuk mengimbangi era globalisasi saat ini. Sumber Daya Manusia (SDM) yang melekat pada tiap organisasi sebagai penentu keberadaan dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Hal ini menyebabkan kualitas SDM menjadi ukurannya (Prihantoro, 2012). Disisi lain, manajemen SDM merupakan suatu hal yang penting untuk mengetahui hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi. Salah satu unsur manajemen SDM adalah manusia sebagai tenaga kerjanya. Hal tersebut membuat berbagai organisai sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sangatlah penting. Peran SDM membutuhkan pengelolaan yang baik dari manajemen organisasi sebagai bentuk rasa tanggung jawab organisasi terhadap kualitas SDM (Salmah, 2015).

Pengelolaan sumber daya manusia sebagai karyawan diantaranya mengelola stres kerja mencakup kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik karyawan dikelola dengan baik agar mencapai titik kinerja yang optimal. Stres kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi pekerjaan, sehingga dapat menghambat pencapaian kinerja yang dapat merugikan organisasi (Handoko, 2012). Singkatnya kinerja mengarah pada

kondisi dinamis individu yang dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, dan tuntutan dengan harapan dalam kondisi penting dan tidak menentu, sehingga dapat menimbulkan gangguan terhadap psikologis karyawan.

Stress kerja dapat dipengaruhi oleh *work family conflict* sebagai salah satu faktor penyebabnya. Faktor tersebut muncul ketika seseorang mengalami kesulitan saat melakukan peran saat pekerjaan dan peran saat menjadi bagian dari anggota keluarganya. *Work family conflict* dapat terjadi dari tuntutan peran yang harus dijalani oleh karyawan yang sudah berkeluarga, yang mana tuntutan tersebut tidak selamanya dapat berjalan dengan seimbang. Selain itu *work family conflict* dapat muncul ketika adanya tuntutan waktu karyawan, yang mana tuntutan tersebut menyebabkan seorang atau lebih karyawan mengalami stress kerja. Semakin besar dampak yang timbul dari adanya *work family conflict* yang dialami oleh karyawan, maka semakin besar pula stres yang dialami oleh karyawan. Stress kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya tanpa adanya penyebab. Stress yang meningkat akan menimbulkan turunnya produktivitas dan kinerja karyawan secara teratur (Suharnomo & Natalia, 2015).

Stress mempunyai dampak positif maupun negatif yang berada pada tiap tingkatan. Dampak positif dari stress bersifat fungsional, sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif, berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara drastis. Stress kerja terjadi ketika muncul perasaan tertekan dan kelelahan yang diakibatkan oleh suatu pekerjaan. Ada beberapa tekanan yang dipandang sebagai tekanan positif yang diperlukan oleh karyawan untuk menjadi lebih baik. Namun jika ada tekanan negatif muncul terlalu sering atau muncul dari satu

sumber tekanan yang terlalu besar dan tidak bisa diatasi, maka dapat menjadikan masalah bagi karyawan. Hal ini dapat diakibatkan dari ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan sehingga berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Stres kerja merupakan variabel mediasi yang dapat menghubungkan antara konflik antara pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Gilboa, dkk (2013) menyarankan untuk melakukan penelitian terkait pengaruh konflik antara pekerjaan keluarga (WFC) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan WFC merupakan suatu hambatan ditempat kerja yang diyakini memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Gilbola, dkk telah melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang kecil dengan hasil adanya keraguan pada temuan mengenai efek yang moderat (Gilbola, dkk. 2013). Berdasarkan saran tersebut, peneliti melakukan tahap awal yaitu mencari penelitian pendukung yang sesuai. Disisi lain, penelitian yang telah dilakukan oleh Mariam & Hammad (2012) yang menguji pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan, menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.

Di era industrial, rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang berupaya dalam mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar. Sebagai pusat rujukan, pelayanan Rumah Sakit perlu menjaga kualitas pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan. Perawat sebagai salah satu tenaga profesional yang berperan penting dalam pelayanan di Rumah Sakit. Peran

penting ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien.

Beralaskan uraian di atas, maka akan dilakukan penelitian di lingkungan RSUD Muhammadiyah Ponorogo yang merupakan rumah sakit swasta di kota Ponorogo. Pembangunan RSUD Muhammadiyah Ponorogo dimaksudkan untuk menjadikan rumah sakit yang unggul dan berkualitas, tentunya rencana yang disusun berbeda dengan rumah sakit lainnya, juga memiliki arah dan strategi pengembangan yang teratur. Disamping itu pelayanan kesehatan yang merupakan suatu persaingan antar rumah sakit menjadikan titik perhatian masyarakat perlu diperhatikan dalam rencana jangka pendek maupun jangka panjang karena rumah sakit dituntut dalam bidang pelayanannya.

Fenomena yang terjadi di RSUD Muhammadiyah Ponorogo terdapat permasalahan yang disebabkan oleh karyawan, yaitu perawat yang stres karena konflik peran keluarga, sehingga menimbulkan ketidakselarasan antara pekerjaan dan keluarga. Sistem kerja di RSUD Muhammadiyah Ponorogo berupa *shift*, yaitu penetapan jam kerja yang terjadi satu kali dalam 24 jam. Hal ini dilakukan untuk mengoptimalkan produktivitas dan kinerja karyawan. Mengacu pada penelitian Utami & Avrilia (2018) yang menyatakan bahwa sistem kerja *shift* akan memicu terjadinya *work-family conflict*. Pihak perusahaan diharapkan agar bisa mempertimbangkan pembagian jam kerja serta adanya libur yang akan meminimalisir cemas dan tegang akibat dari *work family conflict* yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi permasalahan mendasar yang ditemukan pada manajemen rumah sakit, sehingga pihak rumah sakit harus mengetahui factor penyebab kinerja karyawan tidak maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma'rif, dkk. (2013), yang menyatakan bahwa kualitas kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis, yang mana faktor tersebut mencakup konflik peran ganda yang dapat terjadi pada perawat di rumah sakit.

Suatu organisasi perlu memperhatikan tugas perawat agar mengurangi dampak stres kerja yang dialami. Maka dari itu penelitian ini mengambil objek penelitian di RSUD Muhammadiyah Ponorogo yang berfokus pada pemberian layanan kesehatan, meliputi pemeriksaan kesehatan, tindakan operasi, rawat inap, dan kegiatan lainnya. Hal tersebut dapat terlaksana dengan baik apabila menerapkan sistem yang sesuai dengan perawat yaitu tidak menuntut, karena perawat memiliki tanggungan, pekerjaan dan keluarga. Adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidakselarasan perawat dalam melakukan pekerjaannya yang akan berdampak pada menurunnya kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ouyang (2009) terkait pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar berbagai masalah dan uraian di atas diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang bagaimana cara mengelola *stress* kerja dan *work-family conflict* perawat yang berpengaruh pada tingkat kinerja seseorang. Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* (WFC) terhadap Kinerja Karyawan dan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo.)”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang didukung oleh pendapat para ahli dan beberapa penelitian terdahulu, maka secara mendetail akan dilakukan penelitian mengenai stres kerja dan *work family conflict* yang dialami oleh perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yang bekerja di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, maka dapat didimpulkan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai mediasi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat disusun beberapa tujuan pada penelitian ini, yaitu :

1. Mengidentifikasi pengaruh variabel *work family conflict* terhadap stress kerja.
2. Mengidentifikasi pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Mengidentifikasi pengaruh variabel *work family conflict* terhadap komitmen kerja.
4. Mengidentifikasi pengaruh variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai mediasi secara tidak langsung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis dan teoritis, yaitu sebagai berikut.

1. Praktis

a. Perusahaan

Dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam stress karyawan dan *work family conflict* dalam usaha memajukan kualitas sumber daya manusia. Selain itu dapat digunakan dalam usaha menumbuhkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

b. Penulis

Penelitian ini diharapkan agar menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan peran faktor pemicu kinerja karyawan, stress kerja dan konflik pekerjaan-keluarga di dalam individu yang bersangkutan, serta dapat menyokong tingkat kinerja karyawan dalam menangani pekerjaannya.

c. Pihak lain dan masyarakat umum

Penelitian ini diharapkan mampu memperbanyak referensi untuk menumbuhkan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya dengan tema yang sama dan bagi perusahaan lain dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengemban ilmu manajemen khususnya pengetahuan sumber daya manusia serta menambah wawasan dan pengetahuan yang mendalam yaitu mengenai variabel *work family conflict*, kinerja karyawan, dan stres kerja