

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sebuah keluarga, yang umumnya terdiri dari suami, istri dan anak yang mana sang suami memiliki kewajiban untuk menafkahi keluarganya tersebut. Bekerja adalah salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan keluarga, terdapat berbagai macam jenis pekerjaan yang bias diperoleh, masing masing pekerja sendiri memiliki kesibukan yang berbeda beda. Setiap suami maupun istri yang bekerja dituntut untuk bisa berperan ganda dan membedakan mana kepentingan keluarga dan mana kepentingan pekerjaan. Namun seringkali menimbulkan permasalahan baik didalam pekerjaan maupun pekerjaan itu sendiri. Konflik tersebut jika ditempatkan tidak sesuai dengan posisinya dapat menimbulkan permasalahan baru, sebagai contoh konflik dengan istri dirumah namun emosi tersebut dibawa ke pekerjaan di kantor, hal tersebut tentu akan memberikan efek yang negative di dalam pekerjaan.

Cerita di atas, ternyata menjadi isu umum di Indonesia yang masih perlu mendapat perhatian dari perusahaan/instansi. Riset membuktikan, para ibu yang memiliki dua anak dan pekerjaan penuh waktu mengalami peningkatan stress secara signifikan, yakni 40 persen lebih tinggi. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan berbagai informasi dari rumah tangga di seluruh Inggris termasuk kehidupan kerja penduduk, tingkat hormon, tekanan darah dan pengalaman menghadapi stres. Para peneliti menilai 11 biomarker alias indikator tingkat keparahan penyakit yang terkait dengan stres kronik yang dialami. Hasilnya, tingkat keseluruhan biomarker yang terkait dengan stres kronik 40 persen lebih tinggi pada ibu dua anak yang bekerja penuh waktu, dibandingkan dengan wanita pekerja tanpa anak. Sementara itu, tingkat keseluruhan biomarker yang terkait stres kronik pada ibu satu anak dengan pekerjaan penuh waktu lebih besar 18 persen (kompas.com)

Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung (Ramapoli, Kawet, Uhing 2017).

Karyawan yang menderita stres di tempat kerja, akan mencoba menutupi masalah yang dia milikinya agar rekan maupun atasan tidak mengetahuinya, kemungkinan terburuknya kehadiran karyawan akan sedikit berkurang disebabkan oleh konflik dan stress kerja yang dimilikinya. Jika hal tersebut terjadi tentu itu menjadi masalah bagi perusahaan, mereka dapat menciptakan masalah bagi manajemen yaitu inefisiensi dalam kinerja, pemborosan sumber daya operasional, menciptakan hambatan bagi bawahan dan sebagainya.

Alasan-alasan yang mendasari individu baik laki-laki maupun perempuan untuk bekerja, untuk memenuhi tiga jenis kebutuhan. Pertama, pemenuhan kebutuhan fisiologis dasar, menyangkut pencarian nafkah untuk memenuhi kebutuhan biologis (makan, minum dan lain-lain). Kedua, pemenuhan kebutuhan sosial meliputi persahabatan, identitas/status sosial, rasa memiliki dan dimiliki. Ketiga, pemenuhan kebutuhan egoistik meliputi rasa kepuasan akan prestasi, kebebasan dalam berkreasi dan keinginan akan pengetahuan. (Ramapoli, Kawet, Uhing 2017)

Namun terkadang kesibukan di dunia pekerjaan menjadikan konflik tersendiri baik dalam diri sendiri seorang karyawan karena kurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga atau konflik secara langsung yang terjadi karena terlalu sibuknya dengan pekerjaan sehingga beberapa peran dalam keluarga dirasa kurang.

Konflik keluarga adalah pertentangan yang terjadi di antara anggota-anggota keluarga (suami-istri, orang tua-anak, anak-anak, antar generasi) dengan saling menyerang baik melalui kata-kata (sinis dan sarkasme), bahasa tubuh (gesture), serangan fisik maupun psikologis, yang mengakibatkan ketegangan, perilaku saling diam, permusuhan, dan bahkan bercerai berainya keluarga. (Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain) Konflik sebenarnya menjadi fungsional dan dapat pula menjadi disfungsional. Konflik semata-mata bisa memperbaiki dan memperburuk prestasi individu maupun organisasi tergantung dari pengelolaan konflik tersebut.(Ramapoli, Kawet, Uhing 2017).

Stress kerja adalah stress yang melibatkan beban kerja. Stress didefinisikan dalam hal efek fisik dan fisiologisnya pada seseorang, dan bisa menjadi ketegangan mental, fisik atau emosional. Bisa juga menjadi ketegangan atau situasi atau faktor yang bisa menyebabkan stress. Tekanan kerja terjadi ketika ada perbedaan antara tuntutan lingkungan/tempat kerja dan kemampuan individu untuk melaksanakan dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan (Lal, Singh 2015)

(Mangkunegara 2013) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### Konflik Pekerjaan – Keluarga – Stress Kerja

*Table 1.1* gap research Konflik pekerjaan - keluarga – Stress Kerja

No	Penulis	Gap
1	Ramapoli, Kawet, Uhing (2017)	Hubungan antara konflik keluarga dan pekerjaan stress belum jelas dan masih terjadi
2	Kusuma, Budiani (2017)	perbedaan antara satu penelitian dengan

3	Afrilia, Utami(2018)	penelitian yang lain apakah berpengaruh secara negative atau positif secara signifikan atau tidak
4	Pratiwi, pramukti, purwaningrat (2019)	
5	Rusinta, Hartono,Maryati (2013)	
6	Amirudin Amir (2017)	
7	AfinaMurtiningrum, SS (2005)	

### Konflik Pekerjaan – Keluarga – Kinerja Karyawan

*Tabel 1.2* Gap research konflik pekerjaan - keluarga – kinerja karyawan

No	Penulis	Gap
1.	JaneY.Roboth (2015)	Hubungan antara konflik keluarga dan pekerjaan Kinerja Karyawan belum jelas dan masih terjadi perbedaan antara satu penelitian  Dengan penelitian yang lain apakah berpengaruh secara negative atau positif secara signifikan atau tidak
2.	Wahab, Yasri, anwar(2019)	
3.	Afrilia,Utami(2018)	
4.	Latifah Ida Kurniati (2019)	
5.	Riche Fermayani (2018)	
6.	Soomro, Breiteneck	

	er, Shah (2017)	
--	-----------------	--

## Stres Kerja – Kinerja Karyawan

*Tabel 1.3* Gap research stress kerja – kinerja karyawan

No	Penulis	Gap
1.	Khotimah, Gagah, Hashiolan (2017)	Hubungan antara stress kerjadan kineja karyawan belum jelas dan masih terjadi perbedaan antara satu penelitian dengan penelitian yang lain apakah berpengaruh secara negative atau positif secara signifikan atau tidak
2.	Dwiki Kartika , Ayu Rizani, Nofpritasari, Togi Sibuea (2019)	
3.	Polakitang, Koleangan, Ogi(2019)	
4.	Amri Sutopo (2018)	
5.	Dr. Tulsee Giri Goswami (2015)	
6.	Soomro, Breiteneck er, Shah (2017)	

Berdasarkan gap research diatas diketahui bahwa masih adanya hasil yang tidak konsisten antara Konflik Pekerjaan – Keluarga dan Stress Kerja berpengaruh secara positif maupun negatif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel tersebut.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah konflik pekerjaan – keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Konflik Pekerjaan – Keluarga dan Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana dampak bagi perusahaan dengan menurunnya kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji pengaruh stress kerja terhadap konflik pekerjaan – keluarga dan kinerja karyawan
4. Mengetahui dampak yang diterima oleh perusahaan dengan menurunnya kinerja karyawan

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Dapat ditemukannya pengaruh yang signifikan antara konflik Pekerjaan – keluarga dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya.
2. Memberikan manfaat baik kepada peneliti maupun perusahaan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian diharapkan perusahaan atau karyawan dapat mengantisipasi konflik dan stress kerja yang dapat mengganggu produktifitas baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri.