

BAB I

PENDAHULUAN

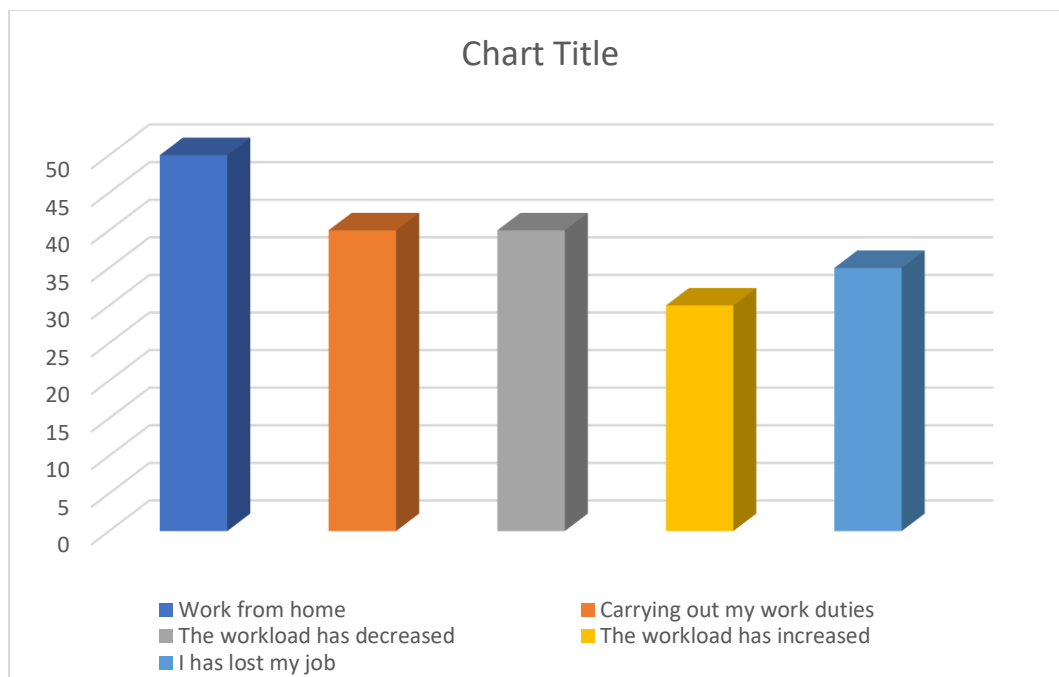
A. Latar Belakang

Rutinitas pekerjaan didalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga ukuran dalam penilaian suatu pekerjaan dapat dilihat diberbagai aspek untuk menghasilkan output seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi tersebut. Oleh karena sebuah organisasi harus mampu mengelola SDM tersebut dengan baik. Terlebih, saat ini dunia sedang menghadapi pandemi akibat COVID-19 yang mengharuskan organisasi lebih ekstra didalam mengelola SDM. Hal ini disebabkan karena banyak perubahan yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi. Dengan adanya pandemi Covid-19 pegawai memiliki rasa khawatir atas tuntutan-tuntutan antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor sehingga akan menimbulkan berbagai masalah seperti stres dalam menjalankan pekerjaan. Kekhawatiran yang terjadi pada setiap pegawai sering kali bimbang dengan kondisi pekerjaan yang membuat mereka tidak nyaman dan sulit untuk mengatur waktu antara keluarga dengan pekerjaan kantor.

Hal ini tentu saja menambah stres kerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja pada kondisi yang terjadi seperti sekarang. Selain itu, para pegawai harus selalu waspada dalam menjalankan pekerjaannya di tengah pandemi. Data yang peneliti dapatkan dari hasil survey yang dilakukan Kompas.com tentang “ Dampak stres kerja pegawai terhadap COVID-19 ” yang menunjukkan berdasarkan hasil survei PPM Manajemen, diketahui bahwa 80% pekerja mengalami stres selama masa pandemi virus corona (Covid-19). Yang dikutip dari <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir>. Selain itu, peneliti juga

mendapatkan dari hasil survey Gajimu.com tentang “Dampak COVID-19 Terhadap karyawan atau pegawai” yang melibatkan 508 responden menunjukkan bahwa 35% responden dikutip dari <https://gajimu.com/tips-karir/kondisi-kerja-dan-kehidupan-di-tengah-pandemi-covid-19-indonesia/hasil-survei-pekerja-covid-19-per-mei-2020>).

Gambar 1. Kondisi Kerja Ditengah Pandemi Covid-19 Di Indonesia



Penelitian ini berasal dari bentuk replikasi dari penelitian Agustina & Sudibya (2018) yang dilakukan di Universitas Undayana dengan judul penelitian Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja wanita perawat di rumah sakit umum daerah praya lombok, selain itu penelitian ini menggunakan situs referensi mendeley. Usulan penelitian ini berangkat dari fenomena *gap* yang sudah dipaparkan di atas, lebih khusus kaitan *work family conflict* dengan stres kerja dan kinerja. Ketiga isu ini merupakan topik yang banyak mendapat perhatian dari para peneliti meskipun telah banyak mendapat perhatian, topik ini penting untuk dilakukan karena peneliti menjumpai adanya *research gap* dari hasil-hasil penelitian yang sudah dilakukan. Misalnya Khairah, dan Shabri (2019), Komalasari, Mulia, dan Danial (2020), Sari, Farha, dan Sanjaya (2021) dalam penelitian mereka menemukan bukti bahwa stres kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja.

Work family conflict merupakan tingginya tuntutan suatu pekerjaan tersebut membuat pegawai harus melakukan perubahan di dalam suatu organisasi, perubahan di dalam suatu organisasi akan memunculkan pikiran baru karena perubahan yang begitu mendesak seringkali pegawai tidak mampu mengejar dan menanggapi perubahan tersebut, akibatnya mereka mudah mengalami stres ketika bekerja (Yasa, 2017). Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada yang dapat mengganggu kinerja (Rizky & Afriyanti, 2017). Kinerja merupakan sebuah hasil yang didapat oleh seseorang menurut kapasitas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Artinya apabila integritas seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka kinerjanya dapat dikatakan baik namun apabila sebaliknya berarti kinerjanya dinilai buruk (Kristianti, 2017). Pernyataan tersebut dipertegas oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahdaniah & Gunardi (2018), Adintya, Utami, dan Aini (2019) Parashakti (2021), Trisnawati, Suartina, dan Dewi (2021), Yuliani, Liswandi, dan Darwin (2021), Hayqal, Rialmi, dan Suciati (2022) mengataka bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Peneliti melakukan *literature review* dan mencoba merangkum beberapa hasil penelitian sebelumnya pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja seperti terangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1. *Riset Gap Work Family Conflict Terhadap Kinerja*

Peneliti, tahun	Judul	Hasil	GAP
Novitasari, Asbari, dan purwanto (2020)	Peran Social Support Terhadap <i>Work family conflict</i> , Kepuasan Dan Kinerja	<i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja.	

Diputra & Surya (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali.	<i>Work family conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja.	
Regine & Stefany (2018)	Analisa Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Tingkat Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Wanita Di Hotel Bintang 4 Dan 5 Di Surabaya	<i>Work family conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja.	
Adintya, Utami, dan Aini (2019)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operational Dan Servis Pada PT. Bank Bri Syariah, Tbk Pusat)	<i>Work family conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja.	
Fadhila (2020)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang	<i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja.	Terdapat ketidaksi- konsistenan antara hasil <i>work family conflict</i> terhadap kinerja
Khaerana & Amri (2020)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan	<i>Work family conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja.	

	Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara.		
Damayanti (2021)	Peran <i>Work Overload</i> , <i>Work Environment</i> , <i>Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance</i> (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta).	<i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja.	
Trisnawati, Suartina, dan Dewi (2021)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar.	<i>Work family conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja.	

Berdasarkan *reserach gap* diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai selama pandemi covid-19 yang dimediasi oleh stres kerja. Judul penelitian yang diusulkan adalah pengaruh *work family conflict (wfc)* terhadap kinerja pegawai selama pandemi covid-19 yang dimediasi oleh stres kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.

B. Perumusan Masalah

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menentukan hubungan antara *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja sebagaimana dijelaskan pada latar belakang diatas. Hal ini mendorong peneliti untuk melaksanakan penelitian **“Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai selama pandemi covid-19 yang dimediasi oleh stres kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.”**

Adapun masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.
4. Untuk mengetahui stres kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dipenelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan peneliti dapat memperluas ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian variabel *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja.

2. Secara Praktis

Diharapkan peneliti lain mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja.