

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Meningkatnya kualitas mutu pendidikan sebuah perguruan tinggi saat ini, membuat perguruan tinggi berupaya lebih meningkatkan kualitas baik dari kualitas mutu pendidikan maupun kualitas layanan. Aspek kualitas layanan tidak lepas dari sumber daya manusia yang mampu menghasilkan *output* dalam bentuk kinerja pelayanan yang tinggi.

Dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan maupun kualitas layanan dan menghasilkan *output* yang baik sebuah perguruan tinggi, membuat karyawan harus mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang singkat. Hal ini akan menimbulkan tekanan tersendiri bagi seorang karyawan. Sehingga, karyawan akan mengalami stres kerja dan cenderung tidak produktif, tidak efektif dan efisien dalam bekerja hingga munculnya berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi tersebut.

Tingginya beban kerja secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak, maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan juga harus membutuhkan keahlian yang baik maka akan membuat banyaknya tugas yang karyawan kerjakan tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, baik secara fisik, keahlian dan waktu yang tersedia. Sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja dan memunculkan perasaan tidak nyaman ketika sedang bekerja.

Penurunan kinerja disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu diantaranya konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*). Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana terdapat ketidak seimbangan/tekanan peran pekerjaan dengan peran keluarga Greenhaus & Beutell, (1985) *work family conflict*, yaitu sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan dan membuat kurang harmonisnya hubungan dalam rumah tangga atau munculnya permasalahan terkait dengan keluarga yang akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan di tempat kerja atau pada organisasi mereka. Menurut Luthans, (2011), *work family conflict* juga bisa disebabkan oleh kondisi finansial. Banyak orang yang terpaksa mencari pekerjaan tambahan atau suami dan istri harus bekerja bersama-sama untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Situasi ini mengurangi waktu rekreasi dan aktivitas keluarga dan pengaruhnya pada karyawan adalah menurunnya kinerja yang dimiliki seorang karyawan.

Selain *work family conflict*, *Burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terlalu intens, berdedikasi, pekerjaan yang terlalu banyak dan mempunyai jam kerja yang lama, sehingga mengesampingkan kebutuhan dan keinginan pekerja itu sendiri

Kremer, (2016). *Burnout* atau kelelahan disebabkan oleh stressor yang berhubungan dengan pekerjaan, Zoraya, Mira , Tjahjono, H.K. , Dewi Arlina, (2019). Orang-orang yang bekerja dalam bidang pelayanan jasa rentan mengalami *burnout* Wulansari & Yuniawan, (2017). *Burnout* menyebabkan karyawan merasa lelah dengan pekerjaannya baik secara fisik maupun emosional. Apabila kondisi ini terus berlanjut dapat berdampak pada kecenderungan karyawan untuk berfikir keluar dari pekerjaannya. Karyawan akan mencari alternatif pekerjaan lain untuk melanjutkan karirnya seperti mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih besar, tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan. Dengan kondisi kerja yang menyenangkan dinilai karyawan dapat mengurangi *burnout* yang mereka alami di tempat kerja sebelumnya.

Kualitas kinerja merupakan faktor penting yang harus karyawan berikan sebagai kontribusi pada sebuah organisasi. Kualitas kinerja karyawan merupakan aset utama yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Sebuah perusahaan harus mampu mempertahankan karyawannya yang mampu memberikan kinerja yang baik agar karyawannya tidak ingin keluar dari organisasi itu. Kinerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hayati & Suci, (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap

perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan perguruan tinggi swasta yang terletak di kawasan di Jl. Brawijaya Tamantirto Kasihan, Bantul. Perguruan tinggi swasta ini mempekerjakan banyak karyawan tetap yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi, sehingga memunculkan permasalahan *work family conflict* karena karyawan mengalami *burnout* sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Tingginya tuntutan pekerjaan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sering kali karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta lebih mengutamakan tuntutan pekerjaan yang tinggi dibandingkan kepentingan keluarganya, sehingga karyawan tersebut merasakan *burnout*.

Pada Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari penelitian yang dilakukan Widayanti et al., (2017). Dengan obyek dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan tenaga kependidikan di bagian akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dari hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh

Work Family Conflict terhadap *Brunout* dilakukan oleh Widayanti et al., (2017), Septyaningsih, (2017), Bacharach et al., (1991), Burke & Greenglass, (1995), Wang et al., (2012), Jawahar et al., (2011). Penelitian terdahulu tersebut memiliki *research gap* yaitu sebagai berikut:

Table 1.1.

Research Gap Work Family Conflict terhadap Brunout

Research Gap Work Family Conflict terhadap Brunout		
Penelitian	Hasil	Research Gap
Widayanti et al., (2017)	Positif Signifikan	Terdapat kesimpangsiuran hasil
Septyaningsih, (2017)	Positif Signifikan	
Bacharach et al., (1991)	Positif Signifikan	
(Burke & Greenglass, 1995)	Positif Signifikan	
(Wang et al., 2012)	Positif Signifikan	
(Jawahar et al., 2011)	Tidak Berpengaruh	

Dari hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan dilakukan oleh, Iswari & Pradhanawati, (2017), Widayanti et al., (2017), Amella, (2010) Penelitian terdahulu tersebut memiliki *research gap* yaitu sebagai berikut:

Table 1.2.

Research Gap Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan

Research Gap Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan		
Penelitian	Hasil	Research Gap
Iswari & Pradhanawati, (2017)	Positif Signifikan	Terdapat kesimpangsiuran hasil
Widayanti et al., (2017)	Positif Signifikan	
Amella, (2010)	Tidak Berpengaruh	

Berdasarkan penjelasan yang sudah dikemukakan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mereplikasi dan modifikasi dari penelitian Widayanti et al., (2017) dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Pelayanan dan Komitmen Organisasi melalui Kelahan (*Fatigue*) pada Karyawan Tenaga Kependidikan di Bagian Akademik Universitas Jember”. Peneliti akan menggunakan variabel Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*), Kelelahan (*Burnout*), Kinerja Karyawan dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada tenaga kependidikan tetap bagian administrasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah

Perilaku positif seorang karyawan akan berdampak baik dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, sehingga akan memberikan rasa kenyamanan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Kenyamanan yang dirasakan karyawan tersebut membuat karyawan dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik. Sehingga, akan tercapainya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi, dapat dirumuskan pernyataan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Burnout*?
2. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah *Burnout* memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout*.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung *Work Family Conflict* Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout*.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang akan penulis lakukan di harapkan mempunyai manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis:

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai landasan dalam penelitian selanjutnya secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah dalam dunia pendidikan.

2. Manfaat empiris:

a. Bagi Peneliti

Dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu pengaruh *work family conflict*, *burnout*, kinerja karyawan.

b. Bagi Organisasi

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan. Diharapkan penelitian ini bermanfaat dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi organisasi, dalam mengambil kebijakan manajemen dalam upaya menekan terjadinya *work family conflict*, *burnout*, kinerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di organisasi tersebut.