

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang terjadi pada saat ini sudah mengakibatkan dua tendensi penting dalam dunia organisasi dan bisnis, yaitu adanya diversitas tenaga kerja dan semakin meningkatnya persaingan. Diversitas di tempat kerja itu mengarah pada perbedaan diantara karyawan atau para calon anggota organisasi yang meliputi usia, jenis kelamin, latar belakang budaya, ras, agama, kemampuan fisik, status perkawinan dan pendidikan (Robbins 2003; Luthans, 1995). Hal ini telah sesuai dengan semakin meningkatnya partisipasi kerja wanita dan peran pekerja wanita di dalam dunia bisnis. Arah perkembangan pekerja wanita ini menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan secara kuantitatif. Sedangkan menurut kualitatif, perkembangan karier para pekerja wanita pada tugas manajerial yang secara tradisional untuk posisi pekerja laki-laki menjadi nyata.

Menurut hasil penelitian sebagaimana dikemukakan oleh Aryee dan Luk (1999) bahwa wanita menginginkan untuk tetap bekerja, dikarenakan pekerjaan itu memberikan arti bagi diri yaitu dimulai dari dukungan finansial, wawasan, dan mengembangkan pengetahuan, memungkinkan mewujudkan kemampuan, kemandirian (walaupun penghasilan dari suami sudah mencukupi) dan kebanggaan diri. Melalui pekerjaan dimungkinkan subjek mewujudkan keinginan pribadi lain seperti rasa “berarti” sebagai seorang pribadi. Keterkaitan berbagai peran ini dapat memberikan manfaat psiko sosial seperti meningkatnya kepercayaan diri, moral dan kebahagiaan. Akan tetapi masalah

dalam mencukupi tuntutan pekerjaan dan keluarga sering kali berbeda juga mengakibatkan terjadinya konflik dalam pekerjaan dan keluarga (Badeian, 1983).

Wanita yang sudah bekerja semenjak sebelum menikah cenderung didasari oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi. Maka mereka akan kembali bekerja meskipun telah menikah dan punya anak. Ada diantara para wanita yang lebih suka hanya sebagai ibu rumah tangga saja, namun dikarenakan situasi ternyata dituntut bekerja untuk menyokong kondisi ekonomi keluarga.

Dalam mengerjakan tugas-tugasnya terdapat masalah atau gangguan yang ada hubungannya dengan faktor psikologis pada diri wanita tersebut. Misalnya wanita mempunyai rasa bersalah sudah meninggalkan keluarga untuk bekerja, karena waktu yang terbatas dan beban kerja yang terlalu banyak dan kondisi kerja yang tidak cukup menyenangkan. Konflik pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi kinerja wanita tersebut di tempat kerja. Adanya konflik peran ganda bisa menyebabkan stres kerja, sementara stres kerja bisa memberi dampak pada kinerja karyawan (Boles et al, 2001).

Menurut Gitosudarmo dan Suditta (1997), stres memiliki dampak yang positif dan juga negatif. Dampak positif stres di tingkat rendah sampai tingkat moderat mempunyai sifat fungsional yang berarti berperan sebagai pendorong dalam peningkatan kinerja karyawan, sedangkan di tingkat negatif stres pada tingkat tinggi adalah menurunnya kinerja karyawan yang cukup drastis.

Konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dan stres kerja yang berdampak negatif pada kinerja karyawan wanita maka perlu suatu upaya untuk penanggulangan, yaitu dengan digunakannya sumber-sumber positif yang ada melalui dukungan sosial (*social support*). Parasuraman Greenhaus & Granrose (1992) mendefinisikan dukungan sosial sebagai hubungan sosial, yang mana berasal dari atasan, teman kerja maupun dari keluarga. Sedangkan menurut Muluk (1995) dan Insovijanti (2002) dukungan sosial adalah informasi non verbal maupun verbal yang merupakan tindakan yang diperoleh dari kehadiran orang yang berperan dimana hal ini berguna secara emosional bagi pihak yang menerima dukungan sosial sehingga dapat menurunkan beban atau masalah yang dihadapi seseorang.

Faktor pembentuk terjadinya stress di tempat kerja ini perlu diperhatikan. Walaupun ada faktor di luar organisasi sebaiknya organisasi juga harus memperhatikannya. Pengaruh terhadap individu yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan karyawan sehingga akan menimbulkan stres, hal ini disebabkan karyawan berhubungan langsung dengan tekanan beban kerja.

Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, namun juga pada biaya industri dan organisasi. Besarnya dampak stres kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai penyebab dari berbagai macam masalah mental, fisik, bahkan keluaran organisasi (Yun Iswanto, 1999 dan Gabriel & Marjo, 2001). Alasan tersebut cukup menjadi pendukung untuk dilakukan penelitian ini.

Di sisi lain, penciptaan lapangan kerja dan pengelolaan pengangguran juga merupakan aspek penting saat ini. Sasaran utama untuk menciptakan model kerja dan jenis pekerjaan baru adalah dengan mempromosikan pekerjaan dan menghilangkan pengangguran. Hasil positif bagi kehidupan pribadi karyawan juga semakin banyak dipertimbangkan. Misalnya, kerja fleksibel berpotensi menghilangkan masalah lalu lintas bagi karyawan yang sebelumnya harus menghadapi lalu lintas padat dalam perjalanan sehari-hari mereka, terutama di kota-kota besar. Peningkatan kepuasan kerja menjadi mungkin bila karyawan memiliki lebih banyak fleksibilitas untuk menjadwalkan waktu luang mereka di luar pekerjaan dan membawa lebih sedikit masalah pribadi ke lingkungan kerja mereka. Pengurangan karyawan terlambat, karyawan yang tidak kelelahan, karyawan berfokus pada pekerjaan mereka saat ini, dan pengabdian mereka terhadap pekerjaan mereka secara signifikan meningkatkan seberapa lancar bisnis dapat dijalankan (Altindag dan Siller, 2014).

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh *Working Family Conflict*, *Flexibility Working*, Dan *Job Stress* Terhadap *Employee Performance*".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Working Family Conflict* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?
2. Apakah *Flexibility Work* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?

3. Apakah *Job Stress* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Working Family Conflict* terhadap *Employee Performance*.
2. Menganalisis pengaruh *Flexibility Work* terhadap *Employee Performance*.
3. Menganalisis pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Performance*.

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya dan menambah pengetahuan yang berhubungan dengan ilmu manajemen khususnya di bidang *Working Family Conflict*, *Flexibility Work*, dan *Job Stress* terhadap *Employee Performance*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan terkait dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit dengan mengurangi tingkat *Working Family Conflict*, *Flexibility Working*, dan *Job Stress*.