

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah salah satu sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan motor penggerak yang akan sangat menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu organisasi, perusahaan, atau instansi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk, 2012). SDM memegang peranan penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, terutama pada perusahaan yang melibatkan banyak karyawan (Siong et al., 2006). Sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan memberikan dampak positif bagi setiap perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang akan sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspo dkk., 2013). Tanpa adanya partisipasi dari karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai titik keberhasilannya. Oleh karena itu

perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi karyawan, sehingga seluruh karyawan yang terlibat merasa senang dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan tanpa adanya tekanan dan kecemasan yang diakibatkan oleh perasaan karyawan akan pekerjaannya. Apabila karyawan sudah merasakan perasaan yang tidak nyaman ditempatnya bekerja, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan mengalami penurunan pada kinerjanya dalam menjalankan pekerjaan.

Pada suatu perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan penting untuk mengelola karyawan. Pengelolaan dilakukan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan dan *job description* yang terarah. Kinerja suatu organisasi bergantung terhadap kinerja individu atau Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Dengan kata lain apabila kinerja individu berkembang dengan baik maka kinerja organisasi seharusnya juga akan berkembang dengan baik. Keberhasilan organisasi akan menimbulkan keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga akan berdampak bagi kinerja yang dihasilkan karyawan. Nidan (2016) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa penggerak keterikatan karyawan tersebut mempengaruhi motivasi dan kinerja pekerja. Keterikatan karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, membangun tim yang efektif, hubungan interpersonal yang sehat antara rekan kerja dan manajer dan lingkungan kerja yang baik dalam organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Moehariono (2012), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dalam suatu organisasi keberadaan karyawan dibutuhkan agar dapat mencapai keberhasilan visi yang diinginkan. Menurut Nufus (2011), kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Organisasi yang mempunyai karyawan dengan talenta yang sesuai kebutuhan akan membuat organisasi tersebut lebih unggul. Dengan semakin sadarnya sebuah organisasi atau perusahaan menyadari betapa pentingnya talenta tersebut, maka organisasi tersebut dapat bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik berasal dari luar maupun melalui pelatihan yang dilakukan di dalam organisasi.

*Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja (Boles *et al.*, 2001). Pada dasarnya *work family conflict* ini dapat terjadi pada pria maupun wanita, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki intensitas yang lebih besar terjadinya *work family conflict* (Apperson *et al.*, 2002). *Work family conflict* bisa mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan dimana tempat ia bekerja karena susah atau kebingungan untuk membagi waktunya antara memprioritaskan pekerjaan atau

keluarganya. *Work-family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah dan Rohman, 2014).

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang saling terkait dan sangat penting bagi setiap orang. Kedua hal tersebut amatlah sulit diintegrasikan apabila orang tersebut sudah menikah dan memiliki anak. Konflik akan muncul ketika seseorang harus membuat pilihan diantara dua peran yang harus dijalani (peran dalam keluarga dan pekerjaan) sehingga orang tersebut harus menjalankan peran ganda yaitu sebagai suami/istri, orang tua, anak dan karyawan (Amelia, 2010). Amstad *et al.* (2011) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yaitu suatu bentuk konflik *interrole* (antarperan), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga. Setiap karyawan pasti akan mengalami kesulitan dimana mereka harus membagi waktunya untuk keluarga dan pekerjaan setelah karyawan itu menikah dan sudah memiliki keluarga bahkan anak.

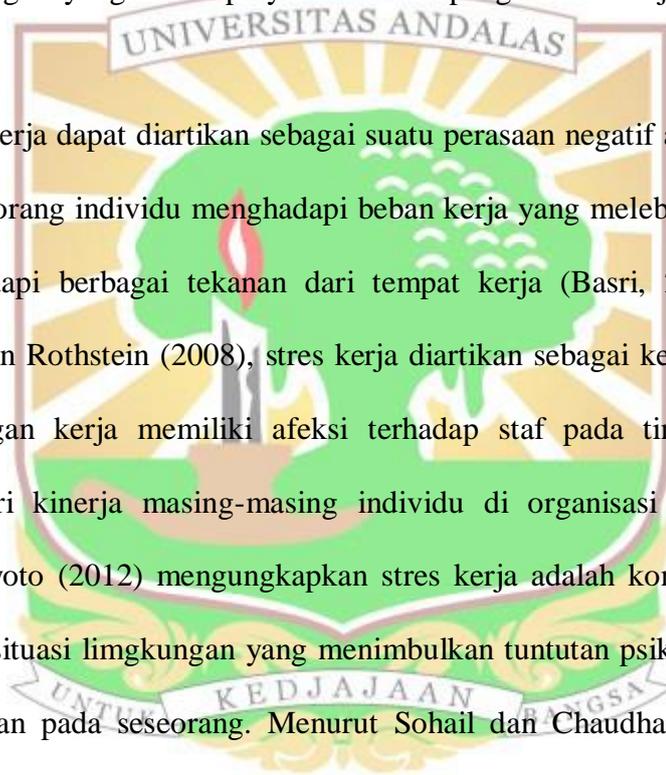
Hoque (2015), konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang timbul akibat tanggung jawab pada pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dengan keluarga. *Work-family conflict* bisa mempengaruhi seseorang karyawan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Akan tetapi, hubungan langsung menunjukkan bahwa karyawan akan terus menikmati pekerjaannya meski mengalami *work-family conflict*, tapi karena tekanan keluarga cukup kuat maka hal tersebut bisa memaksanya untuk keluar dari pekerjaan (Agustina, 2008).

*Work family conflict* bisa timbul dari tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stres, stres berasal dari satu peran yang *spills over* ke peran lain kemudian mengganggu kualitas hidup, dan perilaku yang tepat dalam satu domain tetapi dianggap tidak tepat di domain lainnya (Aslam *et al.*, 2011). Mansoor *et al* (2011) menyatakan bahwa stres adalah situasi lingkungan di mana seseorang diminta untuk melakukan tugas yang mengancam untuk melebihi kemampuan dan sumber daya seseorang untuk mencapainya, di bawah kondisi di mana dia mengharapkan perbedaan besar dalam penghargaan dari memenuhi permintaan atau tidak mencapainya. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain

Menurut Robbin (2011) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Besarnya stres kerja dan konflik yang dialami karyawan akan berdampak pada kinerja dan pencapaian karyawan pada pekerjaannya. Banyak perusahaan beranggapan bahwa besarnya gaji atau salary yang diterima karyawan mampu menciptakan kepuasan bagi karyawan. Padahal banyak faktor-faktor lain yang yang mempengaruhi kepuasan karyawan tidak semata-mata hanya pada besarnya pendapatan yang diterima. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain

maupun dari diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan negatif akibat dari tidak mampunya seorang individu menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan dari tempat kerja (Basri, 2012). Menurut Richardson dan Rothstein (2008), stres kerja diartikan sebagai kenyataan dimana faktor hubungan kerja memiliki afeksi terhadap staf pada tingkatan kondisi psikologis dari kinerja masing-masing individu di organisasi perusahaannya. Menurut Sunyoto (2012) mengungkapkan stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Sohail dan Chaudhary (2015), stres kerja didefinisikan sebagai reaksi fisik dan mental yang merugikan dan muncul saat tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan atau persyaratan staf. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012).



Sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara, 2002:117). Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Locke dalam Saranya, 2014). Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya. Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku karyawan pada perusahaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian karyawan akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah badan pemerintahan yang bergerak dibidang statistik, hal yang mendasar dalam badan pemerintahan ini adalah kemampuan dalam mengelola, menganalisis, dan mempublikasikan data statistik secara tepat waktu dengan kualitas yang telah ditentukan pemerintah. Tuntunan penyajian data dengan jadwal yang ketat merupakan permasalahan yang dihadapi oleh karyawan Badan Pusat Statistik, hal tersebut merupakan salah satu sumber stres kerja dan tidak heran jika melakukan tugasnya karyawan berada dalam kondisi yang dapat menimbulkan tekanan dalam menjalankan pekerjaannya. BPS

dalam mencapai visi dan misi nya harus memperhatikan aspek *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja yang berguna untuk meningkatkan layanan yang mereka miliki sehingga dapat mencapai target yang mereka inginkan.

Badan Pusat Statistik provinsi Sumatera Barat saat ini beralamat di Jl. Khatib Sulaiman No.48, Padang. Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat saat ini, Ir. Pitono, MAP. menyatakan (BPS) memiliki visi yaitu “Pelopor data statistik terpercaya untuk semua”. Misi yang diterapkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat :

1. Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.
2. Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik
3. Membangun insan statistik yang profesional, berintegrasi dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

**Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat Tahun 2014-2018**

Absensi	2014	2015	2016	2017	2018
Cuti	50	27	47	47	41
Sakit	8	35	38	28	6
Rawat	1	2	1	-	-
Tanpa Keterangan	1	1	1	-	1

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat 2019.

Pada tabel 1.1 dilihat absensi dari tahun 2014 sampai 2018 bahwa karyawan yang cuti, sakit, rawat maupun tanpa keterangan setiap tahunnya mengalami peningkatan dan penurunan yang tidak signifikan. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung dan memerlukan pengelolaan manajemen yang baik agar dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, Penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh *work-family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Maka dari itu, penulis berinisiatif melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh *Work-family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Kinerja pada Karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, pada bagian perilaku organisasi khususnya di bidang *work-family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat mengenai pengaruh *work-family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada empat variabel yaitu *work-family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (X1, X2 dan X3) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y) pada Karyawan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

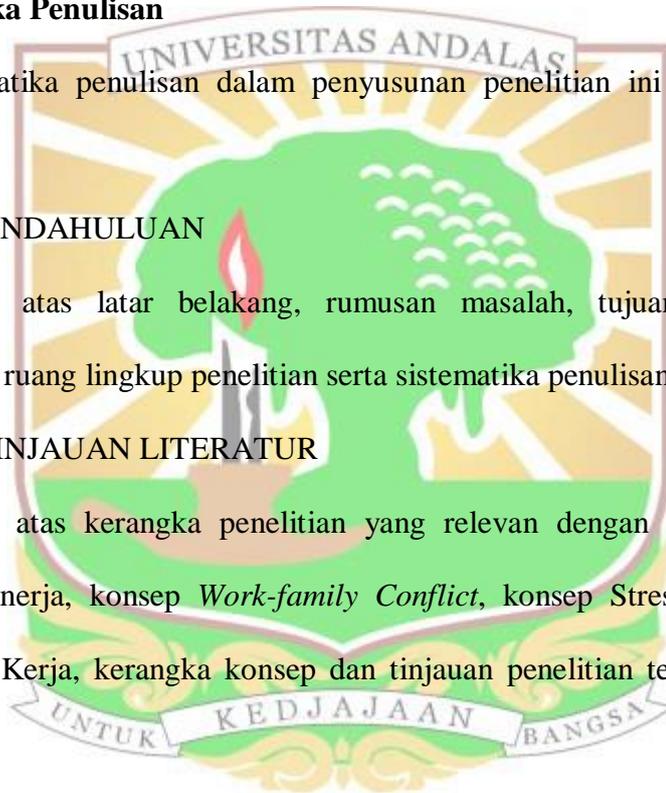
Terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN LITERATUR

Terdiri atas kerangka penelitian yang relevan dengan penelitian yaitu konsep Kinerja, konsep *Work-family Conflict*, konsep Stres Kerja, konsep Kepuasan Kerja, kerangka konsep dan tinjauan penelitian terdahulu disertai hipotesis.

### BAB III METODE PENELITIAN

Terdiri atas rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta instrumen penelitian dan analisis data.



#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari uraian mengenai gambaran umum perusahaan, hasil yang diteliti dan dianalisis.

#### BAB V : PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian dan saran-saran yang dianggap perlu.

