

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Kita semua dari waktu-waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah dan mengalami kesedihan emosional. Berbagai bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi kinerja, sehingga harus menjadi perhatian manajemen.

Dua area dimana manusia menghabiskan hampir sebagian besar waktu mereka ada pada pekerjaan dan keluarga. Meskipun kelihatan berbeda, pekerjaan dan keluarga *interdependent* satu sama lain sebagaimana keduanya memiliki kaitan dengan pemenuhan hidup seseorang. Melalui pekerjaan, seseorang mampu mengubah tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangat yang dimilikinya. Sedangkan keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan yang paling penting dalam *human society*. Keluarga juga dapat dikaitkan dengan rasa kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang sangat penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Sedangkan pekerjaan adalah kondisi dan kebutuhan dasar bagi kehidupan keluarga, dan pada sisi lain merupakan sekolah pertama bagi pekerjaan untuk setiap orang. Jadi pekerjaan ditujukan bagi seseorang dan keluarga. Seberapa baik *human society*

dengan implikasinya pada bisnis dan perekonomian, tergantung pada keluarga (Guitian, 2009).

Benin dan Niendstedt (1985) menyatakan bahwa *spillover* dari konflik pekerjaan terhadap wilayah keluarga akan lebih besar bagi mereka yang memiliki peran dalam pekerjaan dan di dalam keluarga. Mereka memandang bahwa ketika suami atau istri bekerja, mereka mensejajarkan peran pekerjaan dan keluarga sehingga waktu dan tenaga mereka saling berkompetisi. Dalam kehidupan kerja mereka sering mengalami konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya, seperti yang dikemukakan oleh Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt dan Osborn (1998:580) bahwa konflik (dalam lingkup organisasi) adalah situasi dimana dua atau banyak orang saling tidak setuju terhadap suatu permasalahan yang menyangkut kepentingan organisasi dan/atau dengan timbulnya perasaan permusuhan satu dengan yang lainnya. Jika peran mereka di dalam keluarga terganggu oleh adanya tekanan di pekerjaan, tentu saja hal ini dapat menimbulkan masalah-masalah dalam keluarga. Dengan demikian, seseorang dapat mengalami konflik dalam keluarga apabila terdapat konflik pekerjaan yang tidak dapat diatasi oleh individu tersebut. Hal ini juga diperkuat oleh Higgins dan Duxbury (1992) yang menyatakan dampak konflik pekerjaan akan jauh lebih besar terhadap konflik keluarga, bukan sebaliknya. Argumennya yaitu ketika suami atau istri bekerja, mereka memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga yang tentu akan sangat menguras waktu serta energi mereka. Jika waktu untuk bekerja mengurangi waktu dan energi dalam keluarga

tentu saja konflik keluargapun tidak dapat dihindari, seperti terjadinya perdebatan mengenai keuangan, anak-anak, rekreasi, atau urusan keluarga lainnya.

Dengan memburuknya konflik yang terjadi dalam pekerjaan maupun keluarga, maka hal ini dapat memicu konflik pekerjaan-keluarga yang mana dipicu oleh keadaan kurang harmonis di keluarga dan ketidakmampuan suami atau istri karena terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga terjadi saat individu melakukan berbagai peran seperti sebagai pekerja, pasangan (*spouse*), dan orang tua. Tiap-tiap peran tersebut memberikan tuntutan tersendiri yang membutuhkan waktu, energi, dan komitmen. Tuntutan berbagai peran tersebut menghasilkan ketegangan dalam dua hal, yaitu *overload* dan *interference* (Kelly and Voydanoff, 1985). Hasil penelitian dari Greenhaus and Beutell (1985) serta Kopelman *et al.* (1983) memberikan hasil bahwa meningkatnya konflik keluarga akan meningkatkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Dari teori diatas dapat kita simpulkan adanya konflik pekerjaan dan konflik keluarga akan berdampak pada timbulnya konflik pekerjaan keluarga dan tentu saja hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang disampaikan oleh Schultz (2009), yaitu konflik pekerjaan-keluarga dapat mengurangi kinerja karywan disuatu organisasi atau perusahaan.

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan didalam perusahaan atau kehidupan rumah tangga

karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi pasangan suami istri dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik. Namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik, mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan perfoma kerja yang baik. Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani dengan serius akan menimbulkan dampak yang berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan yang akan mempengaruhi produktifitas perusahaan (Anoraga, 2004).

Melihat fenomena yang terjadi tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai konflik keluarga dan konflik pekerjaan terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variable pada karyawan di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat. Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat memiliki lebih dari 250 karyawan yang bekerja diberbagai bidang didalamnya. Dimana terdapat 35 karyawan yang sudah bekerja selama minimal dua tahun dan sudah memiliki keluarga. Tentu saja hal-hal tersebut dapat menyebabkan para karyawan tersebut mengalami konflik di pekerjaan maupun konflik di keluarga yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Penulis ingin mengetahui bagaimana konflik pekerjaan dan konflik keluarga mempengaruhi kinerja para karyawan di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat dengan variable intervening konflik pekerjaan keluarga.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik pekerjaan berpengaruh terhadap konflik keluarga?
2. Apakah konflik pekerjaan berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga?
3. Apakah konflik keluarga berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga?
4. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka secara umum studi ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik keluarga.
2. Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga.
3. Untuk menguji pengaruh konflik keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga.
4. Untuk menguji pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan pengetahuan secara teoritik yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan, khususnya pengembangan teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan dan para pelaku bisnis, BUMN, Pemerintahan dan lainnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam membuat kebijakan-kebijakan mengenai karyawan yang sudah berkeluarga.
3. Bagi pihak lain khususnya pemerintah daerah, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk dapat membuat kebijakan yang lebih tepat agar dapat melindungi dan mengatur karyawan atau pegawai yang sudah berkeluarga serta memberdayakan mereka secara optimal agar tidak terjadi konflik konflik yang signifikan terhadap kinerja dalam berkarir.