

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sehingga diperlukannya peranan sumber daya (tenaga kerja) yang disiplin, profesional dan bertanggung jawab agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Untuk mendapatkan tuntutan tersebut, maka di dalam organisasi harus memiliki sumber daya yang sesuai. Karena untuk mencapai kesuksesan organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan karyawan. Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Bangun (2012) mengatakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentunya akan sangat mempengaruhi stabilitas dalam sebuah perusahaan/organisasi. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan yang lain.

Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) alinea ke (2) kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi peraturan perilaku agar pegawai ASN melaksanakan tugasnya dengan jujur bertanggung jawab dan berintegritas tinggi, melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin, melayani dengan sikap hormat sopan dan tanpa tekanan,

melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perundang–Undangan. Sesuai penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah profesi bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja, yang dimana harus mengabdikan pada Instansi Pemerintah. Dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan Pemerintahan atau tugas Negara lainnya dan digaji sesuai peraturan perundang – undangan.

Pada era moderen saat ini banyak kita temukan bukan saja pria yang berkuasa mengambil peran menjadi tenaga kerja atau karyawan yang menggerakkan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Saat ini banyak kita melihat wanita juga berperan aktif dalam dunia pekerjaan dan kesetaraan antara wanita dan pria bukan hal yang baru pada dunia pekerjaan, keadaan ekonomi yang memang sulit pada zaman ini, juga menjadi salah satu alasan banyaknya wanita yang memilih untuk berpartisipasi dalam pemenuhan kebutuhan kehidupan sehari-hari, oleh sebab itu seringkali ditemukan wanita turut bekerja diberbagai bidang pekerjaan bahkan sering disetarakan dengan kaum pria. Wanita juga ikut turut berpartisipasi dalam melakukan peran tradisi dan transisi, Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Namun menjalani

dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak tentunya memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*.

Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Maluku Utara. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku utara adalah satuan kerja pada Pemerintah Daerah Provinsi Maluku yang turut mensukseskan Visi dan Misi Gubernur - Wakil Gubernur terpilih. Visinya yaitu Maluku utara yang dikelola secara jujur, bersih dan melayani, terjamin dalam kesejahteraan dan berdaulat atas gugusan kepulauan. sedangkan misinya yaitu mewujudkan layanan pendidikan dasar dan menengah yang merata, murah, dan bermutu, mewujudkan layanan pendidikan nonformal dan informal yang merata, murah, dan bermutu, mewujudkan layanan pembinaan seni, budaya, dan nilai sejarah yang merata, murah, dan bermutu.

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Maluku Utara memiliki pegawai wanita sebanyak 122 orang dan pria sebanyak 102 orang. Dan rata-rata pegawai wanita lebih banyak dari pada pegawai laki-laki, diketahui bahwa sebagian besar pegawai wanitanya sudah berkeluarga.

Pada Hasil Wawancara Pegawai Wanita pada Dinas Pendidikan disebutkan bahwa pegawai merasa tertekan karena perkerjaan yang diberikan sangat banyak dan merasa capek terhadap perkerjaan, kemudian seringkali banyak beban kerja yang diberikan, sehingga tidak menutup kemungkinan seorang wanita yang berperan sebagai seorang istri maupun ibu rumah tangga yang tidak bisa

ditinggalkan sehingga akan mempengaruhi tugasnya sebagai pegawai negeri sipil. Seorang wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki kerja dapat dikatakan bahwa ia memiliki peran ganda karena harus melaksanakan tugas seorang ibu rumah tangga dan tugas sebagai pegawai, memiliki peran ganda tidaklah mudah karena jika ada kesalahan pahamannya di satu pekerjaan maka pekerjaan lainnya pun akan ikut terpengaruh.

Kemudian juga hasil Wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai Wanita juga sering melakukan pekerjaan diluar jam operasional kantor seperti menyelesaikan tugas yang belum selesai maka harus di selesaikan, ataupun ada panggilan yang mengharuskan mereka untuk melayani sehingga membuat pegawai harus balik ke tempat kerja. hal tersebut disebabkan ketika pekerjaan belum diselesaikan masih meninggalkan rasa kurang tenang walaupun masih bisa dikerjakan di hari lain. Tetapi ketika hari tersebut belum selesai, pekerjaan akan dilanjutkan esok hari dan pekerjaan yang dirasa penting akan dikerjakan di rumah. Natemeyer et al. (dalam Yavas et al., 2008:10) mendefinisikan konflik pekerjaan-ke keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab sedangkan, De Vries (2011) mengemukakan bahwa *work family conflict* sering timbul karena pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, serta beban kerja yang tinggi, stres pekerjaan yang dialami, konflik personal di tempat kerja, perjalanan dinas, perubahan karir, atau atasan organisasi yang tidak suportif dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga. Keadaan ini tentu dapat mengganggu pikiran maupun mental karyawan saat bekerja pada

puncaknya, dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Dengan kata lain, tuntutan yang datang dari pekerjaan dan keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan ketegangan. Anoraga (1992), Menyatakan bahwa kondisi tersebut sering kali menjadi pemicu terjadinya konflik-konflik dalam kehidupan organisasi, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan organisasi, salah satunya adalah rendahnya kinerja pegawai dan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas organisasi. *Work family conflict* yang berkepanjangan tidak hanya dapat menurunkan kinerja, tetapi dapat juga menimbulkan stres. Kinerja yang baik dapat dilihat dengan apa yang sudah dilakukan karyawan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Sehingga kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa besar karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan yang dia tempati. Robbins (2006) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil akhir yang dicapai oleh karyawan dalam suatu pekerjaan tertentu.

Stres kerja adalah respon seorang individu terhadap *stressor* atau situasi penuh tekanan di tempat kerja. Menurut Handoko (2012) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mana mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya terkadang terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental pegawai wanita ketika bekerja.

Hal tersebut bisa disebut dengan istilah stres kerja. Penelitian oleh Zafar, Qadoos, et al. (2015) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang positif diperlukan dalam karyawan di perbankan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pemimpin selalu memainkan peran penting pada kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan dengan variabel *work family conflict*, stres kerja dan kinerja pegawai. Pada penelitiannya Wahyuni awalya nahwi (2017) yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Peran ganda dapat membuat wanita/pria sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Ketidakmampuan wanita/pria karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin et al. (2018) yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai. Hal ini disebabkan rendahnya kemampuan karyawan dalam membantu meringankan tugas istri/suami karyawan di rumah, urusan rumah sepenuhnya dibebankan kepada suami/istrinya, dapat dikatakan rendahnya partisipasinya dalam menyelesaikan persoalan rumah tangganya, namun karyawan sering telat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya karena target yang dibebankan sangat tinggi dan atasan karyawan memiliki karakter perfeksionis yang

menuntut pekerjaan diselesaikan secara sempurna serta, karyawan juga tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Berdasarkan pada uraian di atas, dapat dilihat bahwa masih terdapat gap penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menggabungkan variabel yang masih terdapat gap riset dengan judul yaitu **“Pengaruh Work Family Conflict terhadap kinerja pegawai wanita melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Maluku Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah, adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap Kinerja ?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita ?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai wanita?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Maluku Utara.
2. Untuk menguji pengaruh antara *work family conflict* terhadap stres kerja pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Maluku Utara

3. untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Maluku Utara
4. untuk menguji pengaruh *work family conflict*, terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Maluku Utara, melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Untuk memberikan informasi teoritis dan pengetahuan dibidang sumber daya manusia terutama berkaitan dengan *work family conflict* yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja.
2. Dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan dari penelitian ini sehingga menjadi acuan.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk mengetahui *work family conflict* yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.