

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi Simamora, (2004 : 338). Hal tersebutlah yang membuat berbagai organisasi sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Pada era modern ini kedudukan wanita dan pria bukanlah sesuatu yang layak di perdebatkan lagi, sekat pemisah antara pria dan wanita dalam bekerja semakin menipis sehingga wanita tidak lagi dianggap sebagai sesosok yang bertugas menurut anak, suami dan rumah tangga saja Rubina *et al.*, (2012).

Menurut *Frone, Rusell dan Cooper* (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga (*Work Family Conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Tekanan yang dirasakan oleh para wanita yang sudah berkeluarga dirasa lebih tinggi, karena disamping mereka harus bekerja, mereka juga dihadapkan oleh tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Hal itu akan menyebabkan masalah antara tugas keluarga dan tugas pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan tersebut.

Menurut *Greenhaus et al.*, (1999) terdapat 3 (tiga) tipe utama konflik pekerjaan-keluarga, yaitu konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*), konflik

berdasarkan ketegangan (*strained-based conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*).

Menurut penelitian Apperson *et al.*, (2002) terdapat bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hal ini dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian yang lebih dibandingkan pada peran pekerja mereka. Sedangkan menurut Mathis *et al.*, (2006) adalah *Work-to-family conflict* suatu keadaan yang terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya.

Hubungan *Work Family Conflict* dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Robbins, (1996) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan Indryani, (2009)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karakas dan Sahin (2017) menyimpulkan bahwa hubungan antara konflik keluarga pekerjaan dan kinerja itu signifikan tetapi negatif. Serta penelitian yang dipelajari oleh Cropanzano *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa konflik keluarga pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan tetapi rendah. Kedua penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan yang

sama dengan Warokka dan Febrilia (2015), yaitu konflik keluarga pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tetapi secara negatif. Dari beberapa penelitian di atas, timbul hipotesis dari pengaruh variabel *work family conflict* terhadap variabel kinerja.

Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan di dalam perusahaan sebagai penilaian dan tolak ukur suatu keberhasilan dari strategi-strategi yang di implementasikan. Penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang direncanakan. Tanpa penilaian kinerja karyawan, perusahaan tidak bisa mengetahui informasi kelemahan dan kekuatan dari diri seseorang karyawan. Penilaian kinerja karyawan juga bisa menjadi sumber informasi, mengenai kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi disebut sebagai karyawan yang produktif, sebaliknya karyawan yang tidak dapat mencapai standar kinerja yang di tetapkan, maka dikatakan sebagai karyawan kurang produktif dan rendah kinerjanya. Tuntutan-tuntutan dan tugas yang dibebankan terhadap karyawan membuat kinerja karyawan menjadi fluktuasi Hamali, (2016:98)

Tinggi rendahnya kinerja karyawan di sebabkan oleh beberapa faktor tertentu, seperti fenomena yang terjadi saat ini adanya *work family conflict* yang di identifikasikan sebagai peran ganda yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga yang dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan Christine *et al.*, (2010).

Komitmen akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap menjaga kinerja dan keanggotaannya dalam organisasi karena komitmen meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Hal tersebut didukung oleh teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbins *et al.*, (2006) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi, komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi.

Komitmen organisasi terdiri dari 3 aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer yaitu: Yang per *Affective Commitment* Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi, identifikasi dan terlibat dalam segala aktifitas di organisasi. Pegawai dengan komitmen dasar afektif yang tinggi memiliki ke dekatan kedekatan yang erat terhadap organisasi, dalam komitmen ini individu merasakan adanya kesuaian antara nilai pribadinya dan nilai nisasi.

Rendahnya komitmen perempuan yang berkeluarga ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan Cinnamon dan Rich (2002). Perempuan yang berkeluarga mempunyai nilai tinggi tetapi dengan komitmen kerja yang rendah. Hasil ini merefleksikan adanya hambatan yang dihadapi perempuan (ibu) dalam karirnya. Masih dalam penelitian yang sama, ternyata banyak ibu yang berkarir, termasuk mereka yang mempunyai pekerjaan non-traditional dan membayar *housekeeping*,

tetap berusaha mengasuh anak mereka sendiri dan mengurus pekerjaan rumah. Tanggung jawab yang diemban tersebut dapat membuat tidak berkembangnya komitmen kerja seiring dengan tingginya nilai kerja mereka.

Komitmen yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan sangat kondusif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan karena dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja yang optimal diharapkan akan mampu merefleksikan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, mustahil kinerja perusahaan akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu pihak perusahaan seharusnya berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan pengolahan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karena apabila tidak sesuai dengan karyawan, maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Tidak dapat dipungkiri juga bahwa selama ini kinerja karyawan berkaitan dengan komitmen mereka terhadap perusahaan, karena komitmen merupakan alasan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja penuh di perusahaan Mayer *et al.*, (1989).

Komitmen menjadi pilihan variabel moderasi karena menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap suatu organisasi adalah untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan setia pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi telah menjadi studi menarik selama 40 tahun Robbins dan Judge (2008). Karyawan organisasi akan merasa terhormat untuk mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi mereka, apabila organisasi yang menaungi karyawan mempunyai komitmen yang baik terhadap mereka dan sebagai hasilnya, komitmen organisasi

dan loyalitas kepada organisasi mereka berkembang dan berdampak pada keberlanjutan kinerja dalam organisasi Asrar-ul-Haq, Kuchinke, & Iqbal, (2017)

Peneliti akan meneliti kembali dengan adanya riset gap, menurut Dewiana Novitasari *et al.*, (2020) *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Rini handayani *et al.*, (2018) Hasil penelitian menunjukkan *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menariknya, temuan ini juga menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan.

Permasalahan yang ada pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Ternate masih terdapat banyaknya kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, Dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja. Sebagian pegawai yang menganggap peran keluarga sangatlah penting bagi mereka dan menganggap pekerjaan sebagai aktivitas yang menghabiskan waktu dan merupakan sumber gangguan dalam kehidupan mereka sehingga membuat pegawai bersikap negatif terhadap pekerjaannya, Dimana sikap kinerja pegawai menurun maka komitmen dalam organisasinya pun menurun.

Berdasarkan beberapa penjelasan atau teori-teori yang di jelaskan oleh beberapa ahli serta beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti kembali dengan judul **"PENGARUH WORK FAMILY**

CONFLICT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA TERNATE”

Namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga ?
2. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
4. Apakah Variabel Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga
2. Untuk menguji pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga
3. Untuk menguji Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga

4. Untuk menguji Variabel Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademi

Untuk memberikan kontribusi teori tentang *work-family conflict* mengenai mekanisme dan bagaimana proses komitmen mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat mengembangkan pemahaman dasar kinerja dari karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan *work-family conflict*, komitmen dan kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga