

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini telah membawa perubahan yang sangat besar diberbagai bidang kehidupan, termasuk dalam bidang bisnis. Persaingan bisnis dalam pasar bebas membuat perusahaan-perusahaan di dunia berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Untuk itu, setiap karyawan yang terlibat dalam sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki keahlian maupun keterampilan untuk mengikuti perkembangan zaman yang ada.

Dewasa ini, hampir semua instansi menghadapi lingkungan yang sangat dinamis dan terus menerus berubah. Hal ini mengharuskan instansi tersebut menyesuaikan diri. Mempertahankan keadaan atau tersingkir, mungkin menjadi fokus pemikiran yang terus melekat di benak pimpinan pada masa sekarang. perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan instansi, pemutusan hubungan kerja (PHK), merger, dan bangkrutnya beberapa instansi sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Para karyawan harus rela dipindahkan ke bagian lain yang ia tidak kuasai bidangnya dan tidak mengetahui berapa lama lagi bertahan untuk dipekerjakan.

Tuntutan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sering kali memicu terjadinya stres kerja, terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan

diri dengan tuntutan yang ada. Stres kerja yang dialami karyawan akan membentuk berbagai macam perilaku kerja, baik perilaku yang positif maupun negatif, keduanya akan mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Yang menjadi masalah adalah stres kerja yang berdampak negatif. Stres kerja ini akan menyebabkan adanya penurunan kinerja.

Salah satu aset penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran strategik bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, sangat diperlukan pemeliharaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk menjaga stabilitas gerak organisasi dalam jangka panjang. Hal ini untuk mencapai visi dan misi organisasi yang bersangkutan.

Pemeliharaan terhadap sumber daya manusia selaku karyawan salah satunya adalah penanganan terhadap stres kerja. Hal ini sangat penting mengingat kehidupan kerja seseorang selalu mengalami fluktuasi, dimana pada saat tertentu seseorang mampu bekerja tanpa merasa adanya suatu beban dalam dirinya, namun ada saatnya seseorang merasa frustrasi terhadap apa yang ia kerjakan.

Penyebab stres kerja tidak hanya berasal dari dalam organisasi tetapi juga berasal dari luar organisasi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja yang berasal dari dalam organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi seorang karyawan akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, selain itu dapat terhindar dari kebosanan dan kelelahan fisik maupun mental yang biasa dialami pada diri seorang karyawan. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan tercipta bila semua pihak menginginkan ketertiban dalam bekerja, sehingga seorang karyawan

akan terhindar dari beban kerja yang berlebihan. Namun kurangnya perhatian perusahaan pada lingkungan kerja ini membawa dampak buruk yaitu karyawan enggan bekerja karena ruang kerja yang tidak nyaman. hal ini akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan mereka yang pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja.

Faktor lain penyebab stres kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak. Dalam beberapa organisasi, banyak karyawan yang melakukan pekerjaan dengan dua tanggung jawab, artinya orang tersebut menempati dua jabatan sekaligus. Hal ini dapat terjadi karena kekurangan personil karyawan untuk menangani suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Keadaan ini menyebabkan ketidaknyamanan kerja karena harus mempertanggungjawabkan tugas baik secara vertikal maupun horizontal. Selain itu, pekerjaan yang diberikan menjadi tidak maksimal atau malah sering diabaikan karena karyawan tersebut memilih pekerjaan yang lebih disukai. Di satu sisi karyawan tersebut harus profesional menjalankan kedua pekerjaan yang sudah dilimpahkan oleh pimpinan kepada dirinya sebagai tanggung jawabnya sehingga akan menimbulkan stres kerja.

Hubungan interpersonal dalam sebuah organisasi sebenarnya merupakan kunci sukses sebuah organisasi. Bila hubungan itu dapat dibangun, kerjasama tim dapat terjalin dengan baik, dan hasilnya keberhasilan pada tujuan organisasi atau perusahaan. Sayangnya, ini ternyata bukan hal yang mudah. Karakter setiap orang dalam organisasi yang berbeda-beda, terkadang tidak bisa hanya dibangun dengan kultur yang ingin dibangun organisasi atau perusahaan. Dengan interpersonal yang baik, karyawan diharapkan belajar untuk bertanggung jawab atas peran

(*role*) yang dia sandang sebagai anggota sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan juga tidak akan lagi selalu merasa berada di zona kenyamanan (*comfort zone*) sehingga tercipta hubungan yang lebih efektif dengan orang lain, baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan sosialnya sehingga akan tercipta kelompok kerja yang lebih produktif. Namun pada kenyataannya, hubungan diantara para karyawan tidak selalu harmonis. Hubungan interpersonal yang tidak harmonis ini akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal tersebut mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan terasa lebih berat. Motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan akan berkurang sehingga mudah merasa jenuh. Jika keadaan ini berlanjut maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan mengalami stres kerja.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Di lingkungan pekerjaan, hubungan antar karyawan itu dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Keberadaan dukungan sosial memiliki dua alasan penting. Pertama, individu membutuhkan bantuan orang lain bilamana tujuan atau aktivitas pekerjaan demikian kompleks sehingga tidak dapat menyelesaikan sendiri. Kedua, hubungan antara karyawan itu mempunyai nilai sebagai tujuan yaitu pekerjaan yang menuntut hubungan saling membantu.

Dukungan sosial merupakan informasi verbal maupun nonverbal berupa suatu tindakan yang didapat dari keakraban sosial atau karena kehadiran orang yang mendukung di mana hal ini bermanfaat secara emosional dan perilaku bagi pihak yang menerima dukungan sosial. Dukungan sosial berasal dari atasan, teman sekerja maupun keluarga. Dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja dapat

mereduksi beban yang diterima dalam pekerjaan, sedangkan dukungan sosial dari keluarga lebih berperan pada dukungan emosional. Bila individu kurang dapat dukungan sosial dari orang disekitarnya, khususnya di lingkungan kerja maka yang akan timbul adalah stres kerja.

Kepribadian seseorang sangat mempengaruhi individu dalam melakukan suatu pekerjaan. kepribadian merupakan keadaan manusia sebagai perseorangan dan keseluruhan sifat yang merupakan watak individu. kepribadian tipe A cenderung dikuasai oleh atursan waktu, tidak sabar, agresif, kompetitif, ucapan meledak-ledak dan sulit untuk merasa santai. individu yang berkepribadian tipe ini cenderung untuk mengalami stres kerja.

Dunia bisnis yang semakin pesat menjadi sebuah tantangan bagi setiap perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini bertujuan agar perusahaan tetap dapat bertahan dan semakin maju ditengah ketatnya persaingan. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengoptimalkan efisiensi karyawan. Tekanan yang besar dalam pekerjaan akan terasa berat bagi karyawan, terutama yang sudah memiliki keluarga.

Seseorang yang sudah memiliki sebuah keluarga dihadapkan pada dua peranan, yaitu sebagai karyawan dan sebagai seorang ayah ataupun ibu yang memiliki bertanggung jawab terhadap keluarganya. Seringkali kedua peran tersebut saling berbenturan, dalam arti tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi peran seseorang di dalam keluarga, begitu juga sebaliknya. Urusan pekerjaan yang

menguras waktu kita untuk mengurus keluarga dapat mengakibatkan terjadinya sebuah konflik antar peran.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga. Konflik ini di bagi menjadi dua macam yaitu *work interference with family* dan *family interference with work*. *Work interference with family (WIF)* yaitu aspek pekerjaan yang bertentangan dengan keluarga. Sedangkan *family interference with work (FIW)* yaitu aspek keluarga yang bertentangan dengan pekerjaan. Keduanya merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung
2. Kelebihan beban kerja
3. Hubungan personal antar karyawan yang tidak harmonis
4. Kurangnya dukungan sosial
5. Terdapat kepribadian tipe A karyawan yang cenderung mengalami stres
6. Konflik pekerjaan-keluarga yang menimbulkan stres kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat luas dan kompleks. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah: hubungan antara konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dengan stres kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka peneliti dapat merumuskan: "Apakah terdapat hubungan antara konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dengan stres kerja karyawan?"

E. Kegunaan penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang masalah konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dengan stres kerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bahan studi lanjutan mengenai permasalahan yang terjadi dalam tubuh organisasi atau perusahaan menuju upaya peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

Selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, bacaan dan acuan bagi perpustakaan.

3. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan berupa informasi-informasi yang berkaitan dengan penelitian yang diharapkan berguna untuk lebih meningkatkan kualitas dari hasil proses pengambilan keputusan.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan hubungan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dengan stres kerja karyawan, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya