

INTISARI

Sebagai aset organisasi, SDM harus dioptimalkan sedemikian rupa sehingga mampu menempati posisinya sebagai aset strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun sebagai pengelola dan mengawasi keseluruhan aset organisasi, SDM harus mampu merencanakan, mengelola, dan mengawasi bahwa keseluruhan sumber daya lainnya telah berfungsi secara optimal.

Secara umum, dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu mengingkingkan setiap karyawati agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawati mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan baik medis maupun non medis RS Roemani Semarang yang berjumlah 469 orang. Sedangkan untuk responden penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja lebih dari 5 tahun, sehingga ditemukan jumlah sampel sebanyak 125 responden.

Hasil penelitian diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawati dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh langsung yang lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung yaitu $-0,073 < 0,061$ yang berarti bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening. Kemudian hasil penelitian Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawati melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang berarti bahwa, kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memperkuat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) secara signifikan terhadap kinerja karyawati.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menacapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Sebagai aset organisasi, SDM harus dioptimalkan sedemikian rupa sehingga mampu menempati posisinya sebagai asset strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun sebagai pengelola dan mengawasi keseluruhan asset organisasi, SDM harus mampu merencanakan, mengelola, dan mengawasi bahwa keseluruhan sumber daya lainnya telah berfungsi secara optimal.

Secara umum, dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawati agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawati mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya dihadapkan dengan suatu peluang dan kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2003). Besarnya stres kerja dan konflik yang dialami karyawan akan berdampak pada kinerja dan pencapaian karyawan pada pekerjaannya. Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya, stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kekalahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik. Konflik yang terjadi bisa bersumber dari internal perusahaan maupun eksternal. Salah satu penyebab konflik dari lingkungan luar perusahaan adalah terjadinya peran ganda yang dirasakan oleh karyawan. Memiliki tanggung jawab sebagai seorang istri sekaligus seorang ibu rumah tangga, membuat beban

yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu perusahaan akan meningkat. Hal ini bisa memicu adanya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Ketika seseorang mengalami stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya, sehingga akan berdampak terhadap kinerja. Tekanan dalam konflik pekerjaan-keluarga dapat menimbulkan stres dan depresi yang berakibat terhadap kinerja di lapangan. *Work family-conflict* terjadi ketika tanggung jawab kinerja pekerjaan menghambat tanggung jawab keluarga dan *Family-work conflict* muncul ketika kegiatan keluarga menghambat kinerja di tempat kerja seperti masalah perkawinan misalnya (Zhang & Fried, 2011). Akibatnya, banyak terjadi peningkatan konflik pekerjaan-keluarga (contoh aktivitas pekerjaan mengganggu kepentingan keluarga) dan konflik keluarga-pekerjaan (contoh aktivitas keluarga mengganggu kepentingan pekerjaan). Menurut penelitian Fredriksen and Scharlach (2001) menyebutkan bahwa semakin lama waktu bekerja maka semakin besar pula konflik pekerjaan-keluarga.

Dengan timbulnya stres dan konflik pekerjaan-keluarga, akan mempengaruhi kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan. Para ahli mendefinisikan tentang kepuasan kerja, salah satunya kutipan Locke (dalam Dhini Rama, 2010) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan yang datang dari

persepsi seseorang mengenai pekerjaannya atau yang lebih penting yaitu nilai kerja.

Kinerja menurut Dessler (dalam Wirakristama, 2011) adalah suatu prestasi kerja yang membandingkan hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Penelitian ini mereplikasi pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rizky Herwinda Putri Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ririn Wedya Putri Mayang Sari tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta menunjukka hasil bahwa konflik peran ganda (*work family conflict*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita dengan nilai t hitung sebesar 1,584 dan nilai signifikan 0,118, sedangkan untuk stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Surakarta.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dan ingin membuktikan hasil penelitian tersebut. Oleh karena itu dibuat judul penelitian **“PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA KARYAWATI MELALUI KEPUASAN KARYAWATI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Roemani)”**.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang ?
2. Apakah konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang ?
4. Apakah stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang ?

5. Apakah konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang.
6. Apakah stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang melalui kepuasan kerja ?
7. Apakah konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang melalui kepuasan kerja ?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang.

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang.
6. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung stres kerja dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang.
7. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengetahuan teoritis mahasiswa terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan khususnya tentang kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat untuk mengatasi stres kerja dan *work-family conflict* untuk upaya meningkatkan kepuasan karyawan sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Sehingga mampu dijadikan wawasan dan sebagai bahan penelitian lanjutan.

c. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.