

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM merupakan faktor terpenting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Ulfatin (2016:2) istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Apapun bentuk pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tidak jauh dari campur tangan manusia. Oleh karena SDM menjadi bagian terpenting bagi setiap perusahaan. Tanpa adanya SDM dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tidak akan bergerak. Bagaimana pun SDM harus bisa bekerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Tidak hanya sebuah perusahaan yang hanya membutuhkan SDM, akan tetapi sebuah lembaga juga membutuhkan atas adanya SDM. Lembaga yang dituju di sini adalah lembaga pendidikan. SDM dalam lembaga pendidikan adalah guru, guru memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan. Untuk menjadi tenaga pendidik, guna menciptakan anak didik yang berkualitas. Dengan demikian, guru harus bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Lembaga pendidikan merupakan sebuah institusi pendidikan negeri maupun swasta yang memberikan kegiatan pendidikan formal, mulai dari jenjang pra-sekolah sampai ke jenjang pendidikan tinggi. Selain itu lembaga pendidikan juga merupakan tahap lanjutan setelah lembaga

keluarga. Oleh karena itu guru merupakan faktor terpenting dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Kinerja sendiri sangat penting bagi guru, meskipun dalam pekerjaan terdapat faktor-faktor yang dapat melemahkan kinerja atau memperkuat kinerja. Karena pada dasarnya kinerja merupakan hal yang terpenting dalam pekerjaan, maka bagaimana seseorang bisa melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, faktor-faktor yang bisa membuat kinerja menjadi kurang tidak hanya selalu menjadi masalah bagi mereka, akan tetapi bisa menjadi suatu tantangan bagi mereka. Bagaimana mereka menyikapi masalah-masalah yang terjadi sehingga tidak menurunkan kinerja mereka dalam pekerjaan.

Semakin majunya perkembangan zaman, terutama majunya bidang pendidikan membuat semua orang berlomba-lomba meraih pendidikan yang tinggi, yang nantinya akan menjadi modal mereka dalam bekerja. Dewasa ini, semakin banyaknya kaum perempuan yang melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan guna agar mereka juga bisa mendapatkan pekerjaan yang bagus. Perbedaan gender tidak membuat kaum perempuan untuk melakukan apa saja yang mereka inginkan. Pada dasarnya wanita hanya memiliki tugas sebagai mengurus rumah tangga mereka. Wanita yang bekerja akan memiliki kepercayaan diri dan kebanggaan tersendiri. Di masa lalu, hanyalah kaum laki-laki saja yang melakukan pekerjaan guna untuk memenuhi nafkah keluarga mereka. Akan tetapi sesuai dengan perkembangan zaman, dan semakin banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi membuat setiap orang bisa bekerja, begitu

juga dengan kaum perempuan yang memiliki kesempatan untuk dapat bekerja. Selain itu dengan adanya emansipasi, menjadi faktor kuat bagi mereka. Mereka beranggapan jika tidak hanya kaum laki-laki saja yang bisa bekerja. Anggapan itu membuat kaum perempuan berusaha semaksimal mungkin untuk menyetarakan kedudukan mereka dengan kaum laki-laki. Dengan bisa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Keinginan untuk bekerja sendiri bukan hanya untuk menyamakan kedudukan mereka dengan kaum laki-laki, akan tetapi juga untuk membuat mereka merasa berguna dan menjadi orang yang lebih baik bagi hidup mereka sendiri.

Para kaum perempuan yang berkeinginan untuk bekerja juga harus memikirkan dampak-dampak kedepan nantinya, karena mereka yang memilih untuk bekerja akan memiliki dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga. Khususnya bagi mereka yang sudah menikah, mereka mempunyai banyak peran dalam keluarga yaitu, sebagai istri, ibu dan mengurus rumah tangga mereka. Mereka harus bisa pintar-pintar membagi waktu untuk pekerjaan mereka dan untuk mengurus keluarga. Dalam penelitian mengambil obyek guru, guru sebagai faktor terpenting dalam pendidikan anak di sekolah. Selain mendidik anak-anaknya sendiri, mereka juga harus mendidik anak-anak didik mereka di sekolah. Oleh karena itu, mereka harus bisa melakukan pekerjaan ini dengan baik. Mereka harus bisa konsisten, dengan membedakan urusan rumah dan urusan pekerjaan.

Work family conflict merupakan, keadaan di mana mereka dihadapkan dengan masalah-masalah yang menuntut mereka untuk memilih antara urusan pekerjaan dan urusan keluarga. Frone, Rusell & Cooper dalam Giovanni dan Meily (2013) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit memembedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Kaum wanita yang sudah berkeluarga memiliki tekanan yang lebih tinggi, hal ini disebabkan selain mereka harus bekerja, mereka juga harus menjalankan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Kondisi seperti ini seringkali dialami mereka (kaum perempuan) yang bekerja. Hal ini terjadi karena mereka memiliki dua tugas sekaligus, yang menyebabkan ketidakseimbangan waktu yang mereka berikan terhadap keluarga mereka. Terkadang tuntutan kerja mereka membuat mereka harus rela meninggalkan keluarga, sehingga menyebabkan konflik antara urusan pekerjaan dan urusan keluarga. Pekerjaan memang harus menjadi yang utama, tapi di sisi lain mereka juga memiliki keluarga yang menjadi prioritas mereka juga. Karena pada intinya mereka bekerja juga untuk keluarga. Sebagai seorang guru pun mereka juga harus bisa memperhatikan pendidikan anak-anak mereka sendiri. Karena dewasa ini, banyak sekali orang tua yang sibuk dengan pekerjaan mereka sehingga melupakan kewajiban mereka sendiri sebagai orang tua. Selain itu, sebagai

guru pun mereka harus memberikan contoh yang baik kepada anak didik mereka. Sebagai contoh, mereka harus berangkat pagi, tidak boleh datang terlambat. Sehingga hal ini menyebabkan para guru harus berangkat pagi-pagi dan meninggalkan keluarga dengan cepat. Padahal, jika pagi memiliki peran penting di rumah yaitu menyiapkan kebutuhan suami dan anak-anak mereka sendiri. Oleh karena itu, mereka harus bisa gerak cepat guna bisa meminimalkan waktu.

Seseorang dalam memilih dan melakukan pekerjaan harus sesuai dengan kemauan mereka, yang artinya mereka harus melakukan pekerjaan itu dengan perasaan senang. Hal ini berkaitan dengan kepuasan seseorang tersebut saat bekerja. Perasaan senang dalam melakukan pekerjaan akan menjadi kepuasan tersendiri bagi mereka. Dalam bukunya Robbins (2015:46) menyebutkan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Jika mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang mereka jalani, akan menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan, yang nantinya akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja mereka. Sebagai seorang guru pasti menjadi kebanggaan tersendiri. Karena merupakan profesi yang mulia, di mana kita selain mengajar juga diwajibkan untuk mendidik. Kepuasan kerja harus dimiliki setiap orang, jika seseorang merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka maka kurang antusias melakukan pekerjaan. Menjadi tenaga pendidik (guru) merupakan pilihan dari awal ketika mereka memasuki dunia kuliah, dengan

mengambil jurusan kependidikan secara otomatis prospek kedepannya nanti mereka akan menjadi tenaga pendidik (guru). Ketika menjadi tenaga pendidik sudah merupakan pilihan awal, dan ketika mereka sudah menjabat profesi sebagai guru, mereka harus melakukan pekerjaan dengan senang. Akan tetapi masih banyak guru yang sekedar mengajar, dalam artian masih ada guru yang sekedar memberikan tugas-tugas saja kepada muridnya. Hal ini menyebabkan pemahaman murid secara otomatis tidak akan penuh, dan pastinya kinerja guru itu sendiri juga akan rendah. Karena tidak bisa menyelesaikan tugas dan wewenangnya secara benar.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja sangat penting bagi kemajuan organisasi di mana mereka bekerja, oleh karena itu seseorang harus bekerja dengan maksimal agar memberikan efek yang baik terhadap kinerjanya. Mangkunegara (2015:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dipengaruhi banyak faktor. Di mana faktor-faktor tersebut bisa memberikan dampak positif terhadap kinerja atau bahkan memberikan dampak negatif terhadap kinerja. Pada dasarnya kinerja, merupakan perhitungan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Seseorang bisa dikatakan menghasilkan kinerja dengan baik, jika mereka sudah bisa mencapai target pekerjaannya, dan mereka yang belum berkinerja dengan baik, maka

mereka yang masih belum bisa memenuhi target pekerjaannya. Faktor positif dapat menjadikan motivasi seseorang dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan faktor negatif bisa memberikan dampak yang buruk bagi kinerja mereka. Seseorang harus bisa mengendalikan dan meminimalisir faktor negatif, sehingga tidak akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja mereka sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas, masih ada beberapa masalah yang dihadapi oleh beberapa guru wanita SMP di Kecamatan Brondong ini, antara lain yaitu mereka yang masih mempunyai anak kecil seringkali dihadapi masalah dengan pemenuhan waktu terhadap anaknya. Seperti mereka harus mengantar anaknya berangkat sekolah terlebih dulu, atau mereka harus mengurus anaknya terlebih dahulu. Seperti juga pada perbedaan gaji yang mereka dapat antar pegawai PNS dan pegawai honorer. Tentu saja hal seperti ini berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja mereka. Terkadang juga mereka harus menunda suatu pekerjaan ketika ada suatu urusan yang harus diselesaikan di rumah. Tetapi tidak selalu kinerja yang dihasilkan kurang maksimal, semakin majunya SMP-SMP yang ada di Kecamatan Brondong sendiri merupakan hasil kerja keras para sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini terlihat adanya sekolah yang tergolong baru tetapi sudah memberikan kemajuan dan dikenal oleh masyarakat.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *work family konflik* memberikan pengaruh yang

negatif. Cythia Imelda Tjokro dan Jean Rosa Asthenu (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *work family conflict* dan stress kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit umum Dr. M. Haulussy Ambon menunjukkan hasil bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shanti Indriya Lubis (2016) dengan judul Pengaruh konflik pekerjaan keluarga, stres kerja terhadap kinerja karyawan PT BRI Cabang Siak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening memberikan hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pengaruh negatif juga dibuktikan dalam penelitian Azazah Indriyani (2009) dengan judul Pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit (studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat rumah sakit.

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memberi pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Akan tetapi masih ada perbedaan hasil yaitu, seperti penelitian yang dilakukan Wrismi Daryati dkk (2015) yang menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda yang sering disebut dengan *work family conflict* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Hilmy Mubassyr dan Nuri Herachwati (2014) dengan judul Pengaruh *work family conflict*

terhadap kinerja perawat wanita dengan variabel intervening komitmen organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya juga menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel *work family conflict* terhadap variabel kinerja adalah tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan Rurin Rikantika (2016) juga menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *work family conflict* dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, yang terjadinya fenomena-fenomena serta masih adanya hasil penelitian yang berbeda (gap research), maka menjadi daya tarik bagi peneliti dan ingin melakukan penelitian mengenai variabel-variabel tersebut, selain itu pengambilan judul ini merupakan replikasi judul. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh *Work family conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Wanita SMP di Kecamatan Brondong”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan guru wanita SMP di Kecamatan Brondong?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja guru wanita SMP di Kecamatan Brondong
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru wanita SMP di Kecamatan Brondong?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja guru wanita SMP di Kecamatan Brondong
2. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja guru wanita SMP di Kecamatan Brondong
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru wanita SMP di Kecamatan Brondong

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritik

Dapat memberikan tambahan wawasan dan ilmu bagi penulis ataupun pembaca mengenai *Work family conflict*, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Serta dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang mengkaji variabel-variabel yang terkait.

2. Secara Praktik

Dapat memberikan kebijakan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pada Guru Wanita SMP di Kecamatan Brondong. Baik berupa faktor yang bisa memberikan efek positif maupun faktor yang memberikan efek negatif terhadap kinerja.