

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, wanita yang berkerja bukanlah hal yang sangat asing didengar oleh kalangan umum. Kesejajaran kedudukan antara wanita dengan pria sudah tidak menjadi kendala bagi masyarakat umum. Wanita bisa melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh pria. Menurut Susanto (2009), wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran-ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut. Di satu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keduanya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya konflik peran-ganda.

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas *et al* ;2008), khawatir dan

takut (Pratiwi, 2014). Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi (2012), menyatakan bahwa semakin tinggi konflik peran-ganda semakin rendah pula kepuasan kerja yang didapat oleh pekerja.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan hal-hal negatif yang berkaitan dengan kemarahan, keraguan-keraguan atau rasa kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri dan kemampuan untuk memutuskan hal-hal yang positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan seseorang di sekeliling kita, khawatir dan takut (Pratiwi, 2014). Konflik peran-ganda sangatlah merugikan bagi perusahaan, oleh karena itu kecerdasan emosional sangatlah penting bagi setiap karyawan yang memiliki peranan peran-ganda Aritzeta, dkk (2015) "*Classroom emotional intelligence and its relationship with school performance*" menunjukkan konseptualisasi emosi, kognitif, dan motivasi kerja sebagai suatu keseluruhan yang terintegrasi dan berkembang dari interaksi mereka dalam konteks afektif.

Menurut Potter 2008 dalam Suseno, (2010) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan adanya komitmen yang tinggi seseorang karyawan akan lebih baik kinerjanya dalam melakukan pekerjaan, ciri-ciri karyawan yang memiliki komitmen adalah setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan, selain itu komitmen yang baik pada diri karyawan adalah berusaha sebaik mungkin untuk memajukan dan meningkatkan kualitas perusahaan, namun bila karyawan bisa menerapkan komitmen didalam dirinya tentunya pekerjaan yang di hasilkan akan berkualitas tinggi juga dan bahkan akan mencerminkan karakter yang baik didalam pekerjaan atau masing-masing individu, didalam perusahaan ciri-ciri karyawan yang kurang berkomitmen adalah akan melakukan

kinerja yang kurang maksimal dan cenderung kurang memperhatikan kemajuan perusahaan, selain itu komitmen yang tinggi didalam sebuah perusahaan akan mendorong iklim kerja yang baik dan persaingan yang positif didalam lingkungan kerja. Karyawan yang komit akan perusahaan atau pekerjaannya akan memiliki *integritas* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen didalam perusahaan. Selain itu komitmen didalam perusahaan akan terwujud bila ada kepuasan kinerja didalam karyawan, konflik peran-ganda yang sering timbul didalam seseorang karyawan wanita akan memiliki banyak masalah didalam perusahaan terutama dalam komitmen organisasi.

Menurut Kaswan (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen sering kali merefleksikan kepercayaan karyawan terhadap visi dan misi perusahaan, kesediaan dalam melakukan usaha untuk menyelesaikan pekerjaannya serta hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan karyawan kepada sebuah lembaga organisasi atau perusahaan, komitmen organisasi bisa terwujud apabila salah satunya menerapkan sikap kecerdasan emosional yang baik, kaitan dengan kesetiaan dan kejujuran yang akan dilakukan seorang karyawan terhadap perusahaan.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan aset sebuah perusahaan, karyawan atau tenaga kerja tersebut digunakan untuk mencapai sebuah tujuannya. Namun bila karyawan didalam perusahaan tidak melakukan kinerjanya dengan baik perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Mempertimbangkan dan meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting untuk menopang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, karyawan yang memiliki kinerja baik akan memiliki komitmen dalam

organisasi yang baik juga. Adapun cara yang harus di perhatikan bagi karyawan yang memiliki konflik peran-ganda didalam sebuah perusahaan adalah bagaimana mereka mengatur waktu, menjaga kewajiban sebagai pekerja, bertanggung jawab akan pekerjaannya dan memiliki kecerdasan emosional yang baik, karena adanya dua peran sekaligus yang dikerjakan yaitu pekerjaan dan keluarga.

Karyawan yang memiliki peran-ganda disebuah pekerjaan akan menemui berbagai konflik. Ketika seseorang wanita berkerja akan menimbulkan kesulitan didalam pekerjaan atau didalam keluarga. Sebagai seorang wanita karir dituntut untuk bertindak proposional dan melakukan kinerjanya dengan sebaik mungkin dalam pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik sangatlah di idamkan bagi sebuah perusahaan, dengan karyawan memiliki kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Fenomena yang terjadi di PD. BPR BKK Kebumen menunjukkan bahwa setiap karyawan wanita yang berkerja cenderung memiliki konflik di dalam pekerjaannya salah satunya adalah faktor ekonomi, faktor keluarga seperti merawat anak dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, sehingga pekerjaannya kurang maksimal. Kecerdasan emosional yang kurang, komitmen organisasi yang rendah, kinerja karyawan yang kurang maksimal menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut dan lebih dalam fenomena yang terjadi PD. BPR BKK Kebumen (sumber dari wawancara karyawan wanita PD. BPR BKK Kebumen).

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian Endah Meidah (2013), dengan judul “Pengaruh Konflik Peran-Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komimen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi”.

Dengan demikian variabel–variabel seperti konflik peran-ganda, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara teoritis memiliki hubungan yang erat dan saling terkait. Penulis tertarik untuk meneliti topik ini di dalam penelitian yang akan dilakukan karena masih sedikitnya penelitian yang dilakukan di PD. BPR BKK Kebumen. Penulis terinspirasi dari penelitian Endah Meidah (2013), dengan judul “Pengaruh Konflik Peran-Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi”. Dengan melakukan replikasi penulis akan melakukan penelitian dengan merujuk pada penelitian tersebut namun dengan objek dan subjek yang berbeda. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja di PD. BPR BKK Kebumen. Oleh karena itu judul penelitian yang diajukan oleh penulis adalah Pengaruh Konflik Peran-Ganda, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karayawan PD. BPR BKK Kebumen

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran-ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh konflik peran-ganda terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

1. Memberikan informasi tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang konflik peran-ganda, kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
3. Memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

2. Manfaat Praktis

Bagi organisasi, diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi PD. BPR BKK Kebumen dalam meningkatkan kinerja karyawannya, atasan perusahaan memperhatikan hubungan antara konflik peran-ganda, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan aktifitas kinerja sebaik mungkin.