

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja dapat dikatakan sebagai faktor utama yang penting karena berkaitan dengan kontribusi yang diberikan karyawan pada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan meskipun perusahaan sudah melakukan perekrutan yang baik, penyeleksian dan pelatihan terencana. Adanya faktor konflik yang terjadi di pekerjaan dan keluarga serta efek dari stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan (Roboth, 2015).

Tidak adanya keselarasan antara tanggung jawab pekerja untuk keluarga dan tujuan organisasi menjadi faktor awal terjadinya konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict*. Keadaan seperti ini menjadi isu penting yang harus diperhatikan oleh organisasi ataupun perusahaan baik di negara maju maupun berkembang (Yang *et al*, 2000). Konflik kerja-keluarga dipahami

sebagai bentuk konflik karena adanya peran ganda dari karyawan yaitu peran dalam rumah tangga dan peran dalam pekerjaan (Allen *et al*, 2013). Namun, seringkali dalam usahanya untuk menyeimbangkan berbagai peran di kedua domain tersebut justru dapat meningkatkan konflik interpersonal dan konflik intrapersonal di dalam diri individu, yang pada akhirnya menyebabkan konflik-pekerjaan keluarga (Rathi & Barath, 2013).

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Menurut Potale (2015), stres yang dialami oleh individu dapat berbeda tergantung reaksi dari psikologis, fisiologis maupun dalam bentuk interaksi antar individu yang menyebabkan pola-pola yang berbeda. Menurut Marlistiani dan Putra (2015), stres adalah suatu keadaan seseorang mengenai ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisinya, sehingga karyawan yang mengalami kondisi stres tersebut akan terganggu kinerjanya. Hal ini diperkuat oleh Naci (2015) yang menyatakan bahwa stres kebanyakan menciptakan efek negatif pada kinerja

dan efisiensi kerja, adanya penurunan kinerja dan hilangnya motivasi kerja karena stres.

Munculnya konflik pekerjaan-keluarga dan efek dari stres kerja menghasilkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga salah satu usaha yang perlu diperhatikan dalam menghadapi konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau pegawai. Kepuasan kerja adalah bentuk respon dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi respon positif yang diberikan terhadap pekerjaannya begitupula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki seseorang maka cenderung menimbulkan respon negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2016). Semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan didalam perusahaan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan yang diperoleh karyawan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Agar organisasi mampu bersaing dan berhasil mencapai tujuannya, penting untuk memberikan

perhatian pada SDM, terutama karyawan sebagai aset utama organisasi.

Beberapa penelitian tidak menemukan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja seperti penelitian yang dilakukan Zahra and Waheed (2015) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Roboth (2015) yang menyatakan konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda. Dalam kaitannya dengan kinerja, efek stres kerja yang paling dominan adalah menurunnya kinerja karyawan. Namun hal berbeda dinyatakan oleh Roboth (2015) yang menyatakan bahwa stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi jika perusahaan mampu mengorganisir berbagai bentuk tekanan yang dialami karyawan.

Pengadilan Tinggi Agama NTT adalah lembaga peradilan tingkat banding yang berwenang mengadili perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat banding di wilayah hukum Provinsi Nusa Tenggara Timur. Wilayah kerja

PTA NTT yang hanya berada di wilayah Kupang yaitu Pengadilan Agama Kupang juga merupakan bagian dari subjek penelitian ini. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang optimal, PTA NTT harus mampu menjadi wadah untuk membantu menyelesaikan tekanan-tekanan yang dialami oleh pegawai, sehingga dengan meningkatnya kinerja pegawai akan berdampak pada kualitas kerja.

Penilaian kinerja pegawai yang berdasarkan pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menjadi acuan untuk mengetahui kuantitas dan kualitas kerja pegawai. Fenomena yang terjadi di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT adalah salah satunya yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Faktor konflik pekerjaan-keluarga salah satu faktor yang harus diperhatikan dikarenakan pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT 92% sudah menikah. Selain itu dikarenakan wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT berada di wilayah bagian timur dimana menurut data sebanyak 65% pegawai berasal dari luar wilayah NTT. Sehingga pegawai yang bekerja kebanyakan tidak membawa serta keluarga. Hal tersebut menjadi salah satu

penyebab stres kerja. Selain itu jumlah pegawai yang bekerja jika dibandingkan dengan beban kerja yang dimiliki terlampau berlebih. Sedangkan untuk melakukan penambahan pegawai harus mengikuti arahan dari atas yaitu Mahkamah Agung.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan menguji empat variabel yaitu *work family-conflict*, *work stress*, kepuasan kerja dan kinerja dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Work Stress* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Wilayah Kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang dibahas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap *work stress*?
2. Apakah terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh *work stress* terhadap kepuasan kerja?

4. Apakah terdapat pengaruh *work family-conflict* terhadap kinerja?
5. Apakah terdapat pengaruh *work stress* terhadap kinerja?
6. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediator *work-family conflict* terhadap kinerja?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediator *work stress* terhadap kinerja?
9. Apakah *work stress* berpengaruh sebagai mediator *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *work stress*
2. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja
3. Menganalisis pengaruh *work stress* terhadap kepuasan kerja

4. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja
5. Menganalisis pengaruh *work stress* terhadap kinerja
6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator *work-family conflict* terhadap kinerja
8. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator *work stress* terhadap kinerja
9. Menganalisis pengaruh *work stress* sebagai mediator *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Menambah penelitian terkait dengan *work-family conflict* *work stress*, kepuasan kerja dan kinerja.
 - b. Memberikan tambahan penelitian kepada peneliti lain yang memiliki kesamaan topik untuk dapat lebih dikembangkan dikemudian hari.

2. Manfaat praktis

a. Bagi kantor atau perusahaan terkait

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan juga masukan tambahan dalam menghadapi tekanan seperti *work-family conflict* dan *work stress* serta bagaimana meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai di wilayah kerja Pengadilan Tinggi Agama NTT.

b. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam kaitannya dengan meningkatkan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *work-family conflict*, *work stress* dan kepuasan kerja.