

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan, konflik pastinya akan selalu ada baik di sebuah negara, masyarakat ataupun lingkup yang paling kecil yaitu keluarga. Di mulai dari masalah yang muncul dari pekerjaan yang terbawa hingga ke keluarga ataupun dari keluarga yang terbawa ke pekerjaan. Terutama saat dukungan organisasi ditempat kerja pun kurang begitu memperhatikan nasib karyawan, tidak menghargai apa yang diberikan karyawan kepada institusinya, akan timbul kurang tanggap dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Dukungan organisasi sendiri bisa meningkatkan kinerja dari karyawan secara tidak langsung, selain kompensasi yang biasanya diberikan karena prestasi atau pencapaian tertentu, adanya dukungan moral, berupa pemberian semangat dan merasa dihargai akan sangat menunjukkan dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan.

Stress kerja seperti konflik peran, peran yang berlebihan, dan ambiguitas peran telah ditemukan untuk meningkatkan tingkat konflik kerja-keluarga (Fu & Shaffer, 2001; Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983; Voydanoff, 1989) selalu dan pasti ada di setiap pekerjaan dan profesi apapun, stress muncul saat ada sesuatu masalah muncul dan tidak ada penyelesaiannya. Jones (1991 dalam Sutjipto 2002) menyatakan bahwa profesi yang berkaitan dengan bidang pelayanan publik diindikasikan lebih rentan terhadap stress karena karakteristik sifat pekerjaannya Misalnya berhubungan dengan sesama karyawan, dalam kelompok ataupun hubungan dengan pimpinan. Bagi seorang perawat, stress kerja akan sangat mempengaruhi performa kerjanya untuk melayani pasien, sehingga

perasaannya saat bekerja sangat mempengaruhi kepuasan pasien untuk datang kembali ke Rumah sakit.

Konflik kerja-keluarga sering kali berdampak bukan hanya untuk salah satu pihak saja, tetapi kedua belah pihak yang bermasalah. Pekerjaan yang banyak, stress kerja yang dialami dan tidak bisa terselesaikan, serta emosi yang tidak bisa dikontrol dan biasanya sering terjadi adalah suasana yang dialami di kantor dibawa ke rumah, dan itulah yang menyebabkan konflik terjadi. Bagi pekerja wanita, konflik dan tekanan yang terjadi jauh lebih besar, karena perannya disamping sebagai perawat juga ibu rumah tangga, sering kali diperdebatkan dengan posisi dan pekerjaan yang dijalannya. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga. Quinn & Staines (1979) dalam Thomas & Ganster (1995) menjelaskan dalam surveynya mengenai konflik pekerjaan-keluarga bahwa 38% pria dan 43% wanita yang telah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak dilaporkan mengalami konflik kerja-keluarga.

Obyek yang dipilih peneliti adalah Rumah sakit, di mana dengan ruang lingkup yang besar, memungkinkan stress yang dialami oleh perawatpun besar, mulai dari rutinitas yang padat, pelayanan pasien yang harus maksimal, serta jam kerja yang tidak bisa dipilih, apalagi bila Rumah sakit yang beroperasi 24jam, dipastikan ada beberapa perawat yang harus jaga malam. Karyawan membutuhkan komitmen organisasi agar dapat membangun dan mengembangkan Rumah sakit secara bersama-sama dari pada menghadapi keluhan dan memecahkan masalah yang terjadi pada perawat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka secara spesifik permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap konflik kerja-keluarga?
- b. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap konflik kerja-keluarga?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap konflik kerja-keluarga
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja berpengaruh timbulnya konflik kerja-keluarga

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Manfaat Akademik**

Sebagai bukti sumbangan literatur, yang nantinya diharapkan bisa menjadi acuan bagi para peneliti lain yang akan mengembangkan hasil penelitian ini lebih lanjut.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Produsen**

Sebagai sumbangan pemikiran mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga yang terjadi di rumah tangga yang sebelumnya tidak terpikirkan dan bisa menjadi acuan sebagai penyelesaian.

b. Bagi Peneliti

Sebagai bentuk nyata dalam mengaplikasikan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yang digabungkan dengan teori Perilaku Organisasi dan juga menggunakan beberapa teori dari Psikologi yang di peroleh di bangku kuliah dan melatih diri untuk menganalisa serta memecahkan masalah rumah tangga yang ada.

## **1.5 Sistematika Skripsi**

### **Bab I : Pendahuluan**

Dalam bab ini menerangkan latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan yang ingin dicapai penulis dan manfaat yang diperoleh bagi pihak-pihak tertentu dan juga berisi sistematika skripsi.

### **Bab II : Tinjauan Kepustakaan**

Dalam bab ini dijelaskan tentang landasan teori yang meliputi: landasan teori terdiri atas penelitian terdahulu, pengertian Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Konflik Kerja-Keluarga dan hipotesis dari penelitian.

### **Bab III : Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini diuraikan mengenai kegiatan penelitian mulai dari desain penelitiannya, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data. Kemudian populasi dan sample, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

### **Bab IV : Analisis dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, analisis dan pembahasan tentang hasil yang diperoleh.

## Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang simpulan atau rangkuman dari bab 4 dan saran, yang merupakan gagasan dari pemecahan masalah yang telah dibahas.