

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja kerja karyawannya, menurut Marwansyah (seperti yang dikutip dalam Sanjaya & Indrawati, 2014). Douglas (seperti yang dikutip dalam Afriansyah, 2014) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja kerja (*job performance*) yang tinggi, sehingga perusahaan akan mampu bersaing secara berkelanjutan dan terus mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik (Suparta, 2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sebuah perusahaan yang ingin memiliki kemampuan untuk bersaing secara berkelanjutan dalam mencapai keberhasilannya, membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja kerja tinggi.

Kinerja kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Wirawan (seperti yang dikutip dalam Hakim, 2016) menyatakan kinerja kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal/individual dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Martoyo (seperti yang dikutip dalam Suparta, 2013) mengungkapkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan perilaku lainnya. Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk membahas konflik terutama konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan motivasi terutama motivasi intrinsik sebagai faktor yang memengaruhi kinerja kerja. Deci dan Ryan (seperti yang dikutip dalam Harshanty, 2011) menyatakan orang yang termotivasi secara intrinsik akan berkomitmen terhadap suatu tugas dibanding mereka yang termotivasi secara ekstrinsik. Di

lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi intrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik (Astrini, 2012). Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya (Astrini). Oleh sebab itu, studi ini hanya memfokuskan pada motivasi intrinsik.

Selain motivasi intrinsik, konflik juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Keberadaan konflik dalam suatu perusahaan tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir (Istomo, 2013). Salah satu konflik di sebuah organisasi atau perusahaan adalah *work-family conflict*. Konflik tersebut akan menimpa terhadap seorang pekerja wanita, terutama jika kedua pasangan tersebut bekerja. Pasangan suami istri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini akan menciptakan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut *work-family conflict* (Hakim, Sugiyanto, & Irawati, 2015).

Burke dan El-Kot (seperti yang dikutip dalam Roboth, 2015) serta Grandey, Cordeino dan Crouter (seperti yang dikutip dalam Roboth, 2015) mengemukakan *work-family conflict* dianggap telah menjadi masalah yang penting dalam dunia bisnis saat ini. Carlson, Kacmar dan Williams (seperti yang dikutip dalam Mulyandini, Lelly, & Tobing, 2015) menyatakan *work-family conflict* terjadi akibat adanya konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peranan yang lain, baik itu perannya di kehidupan pekerjaan atau keluarga. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan *work-family conflict*, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja baik suami

ataupun istri yang bekerja (Christine, Oktorina, & Mula, 2010). Saltzein, Ting dan Saltzein (seperti yang dikutip dalam Pragita, 2009) menyatakan konflik pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dapat memengaruhi kinerja kerja.

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja kerja adalah motivasi intrinsik. Prahiawan dan Simbolon (2014) menyatakan motivasi intrinsik merupakan motivasi paling kuat karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Wilson (seperti yang dikutip dalam Suparta, 2013) menyatakan bahwa motivasi intrinsik sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya (Prahiawan & Simbolon).

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan oleh Christine et al. (2010), Prahiawan dan Simbolon (2014), Saltzein et al. (seperti yang dikutip dalam Pragita, 2009), dan Wilson (seperti yang dikutip dalam Suparta, 2013) dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dan motivasi intrinsik secara parsial dapat memengaruhi kinerja kerja. Pernyataan ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Susanto dan Mogi (2016) menyatakan bahwa *work-family conflict* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. Selain itu, Christine, Oktorina dan Mula (2010) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pada *dual career couple* di Jabodetabek. Studi Widyaningrum, Pongtulan dan Tricahyadinata (2013) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan wanita pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda.

Penelitian terdahulu mengenai motivasi intrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan dilakukan oleh Suparta (2013) menunjukkan secara parsial variabel motivasi intrinsik,

komunikasi serta kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maharani Prema Sakti Denpasar. Selain itu, Akbar (2012) menyatakan motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. Lukito, Haryono, dan Warso (2013) menyatakan motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BTPN Syariah Semarang. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah *work-family conflict* dan motivasi intrinsik memengaruhi kinerja kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Work-family conflict dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah, atau urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan (Yuliviona, 2015). *Work-family conflict* menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah. Ruswanti dan Jacobus (2013) menyatakan dengan semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaan semakin rendah.

Herzberg (seperti yang dikutip dalam Muslih, 2012) menyatakan bahwa faktor motivasional yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sehingga membuat pegawai mencurahkan lebih banyak usaha, dengan demikian meningkatkan kinerja kerja. Motivasi intrinsik yang timbul dari suatu pekerjaan akan meningkatkan kinerja kerja para karyawannya sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Fitriyah, 2014).

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Yuliviona (2015), Ruswanti dan

Jacobus (2013), Herzberg (seperti yang dikutip dalam Muslih, 2012), dan Fitriyah (2014) maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi tingkat *work-family conflict*, motivasi intrinsik dan kinerja kerja ?
2. Seberapa kuat korelasi antara *work-family conflict* dan motivasi intrinsik, *work-family conflict* dan kinerja kerja serta motivasi intrinsik dan kinerja kerja?
3. Apakah *work-family conflict* memengaruhi secara negatif kinerja kerja?
4. Apakah motivasi intrinsik memengaruhi secara positif kinerja kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa tinggi tingkat *work-family conflict*, motivasi intrinsik dan kinerja kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa kuat korelasi antara *work-family conflict* dan motivasi intrinsik, *work-family conflict* dan kinerja kerja serta motivasi intrinsik dan kinerja kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah *work-family conflict* memengaruhi secara negatif kinerja kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi intrinsik memengaruhi secara positif kinerja kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat bagi Akademis:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan informasi dalam bidang manajemen sumber daya insani yang lebih luas, serta mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan motivasi intrinsik terhadap kinerja kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan literatur yang bersifat ilmiah bagi mahasiswa yang ingin meneliti tentang pengaruh *work-family conflict* dan motivasi intrinsik terhadap kinerja kerja.

Manfaat bagi Praktisi:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengetahuan bagi pihak manajemen perusahaan mengenai *work-family conflict*, motivasi intrinsik dan kinerja kerja serta keterkaitan antar ketiga konstruk tersebut di dalam perusahaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan yang bersangkutan dalam meningkatkan kinerja kerjanya. Dengan begitu para manajer maupun pihak perusahaan dapat lebih memerhatikan dan menerapkan cara mengatasi *work-family conflict* yang dialami karyawan dan mengenali motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja.
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa berguna sebagai rujukan dalam pengambilan keputusan strategis bagi organisasi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada 3 perusahaan, yang terdiri atas PT Makmur Rekasantika yang berlokasi di Kota Bandung, Bank X yang berlokasi di Kota Semarang, dan BPR

X yang berlokasi di Kota Bandung. Penelitian dilakukan selama 4 bulan (Februari-Mei 2017).

