

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik merupakan salah satu kunci yang menjadi dasar sebuah perusahaan/ organisasi memperoleh kinerja optimal dari karyawannya. Sumber Daya Manusia pada sebuah perusahaan pada dasarnya dibedakan menjadi tiga; pengusaha, manajer, dan karyawan. Dan diantara ketiganya, karyawan berperan sebagai kekayaan utama, karena jika tidak ada karyawan, maka operasional perusahaan tidak akan terjadi. Mereka telah menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk membuat rencana, sistem, proses, hingga tujuan yang akan dicapai, (Hasibuan, 2020: 12). Perusahaan membutuhkan SDM yang terbaik untuk mewujudkan keseluruhan rencana hingga tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Dan sebagai pemimpin, hasil akhir yang harus didapatkan adalah mencapai tujuan perusahaan melalui karyawannya, (Dessler, 2015: 5).

Kualitas SDM terbaik dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen karyawan dalam perusahaan itu sendiri. SDM yang profesional dan terampil diperoleh dari perencanaan SDM yang efektif, dengan tujuan agar perusahaan tidak mengalami kelangkaan SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Kelangkaan SDM tidak akan terjadi apabila setiap karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat, sehingga perencanaan yang dilakukan perusahaan terhadap SDM tidak ada kendala dan berjalan sesuai dengan yang direncanakan, (Mardikaningsih, 2020: 46).

Mowday, Porter, & Steers (1982: 27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterlibatan individu dalam sebuah organisasi secara aktif, dan bukan pasif. Artinya, individu bersedia memberikan sesuatu yang dimilikinya kepada organisasi untuk berkontribusi secara aktif melalui tindakan, bukan hanya pada keyakinan atau pendapatnya. Pegawai yang memiliki komitmen rendah cenderung merasa terbebani dalam bekerja, sehingga bisa berdampak pada tingkat stresnya. Beban yang ditanggung oleh pegawai tidak hanya berasal dari organisasi tempatnya bekerja, namun juga dari faktor individu itu sendiri, Robbins & Judge (2015: 431).

Salah satu faktor yang berasal dari individu adalah masalah konflik peran, yakni kondisi dimana seseorang memiliki peran ganda yang mengharuskannya berperan sebagai pegawai di organisasi, juga sebagai keluarga di rumah. *Work Family Conflict* menjadi penyebab utama pengaruh yang tidak diinginkan oleh para pegawai, baik pada individu maupun organisasi, (Afsar & Rehman, 2017: 93). *Work Family Conflict* adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh tekanan simultan dari pekerjaan dan peran keluarga yang tidak sejalan, (Greenhaus & Beutell, 1985: 63). *Work Family Conflict* dialami oleh individu yang memiliki peran ganda; terlepas dari gender, usia, ras, pendidikan, ataupun lamanya bekerja. Namun menurut penelitian sebelumnya, bahwa yang sering mengalami konflik peran adalah pegawai wanita dengan persentase sebesar 75% dibanding laki-laki, (Simon: 1995: 187). *Work Family Conflict* juga menjadi faktor penyebab seseorang stres dalam bekerja, hal ini dikarenakan ketidakmampuan individu tersebut untuk mengelola kedua perannya secara bersamaan.

Seperti yang dinyatakan oleh Greenhaus & Beutell (1985: 67), bahwa pegawai yang mengalami *Work Family Conflict* secara ekstensif, juga akan mengalami depresi dengan level yang tinggi. Stres kerja adalah keadaan dimana seseorang yang bereaksi negatif ketika dalam kondisi mendapatkan tekanan berlebih, baik karena tuntutan, rintangan, atau bahkan kesempatan yang terlalu banyak dibebankan ke mereka, (Robbins & Coulter: 1999: 16).

Dinas Kehutanan adalah salah satu perangkat daerah di Provinsi Jawa Barat yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kehutanan; seperti konservasi sumber daya alam, pengelolaan hutan, hingga pengelolaan daerah aliran sungai. Sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kehutanan, Dinas Kehutanan dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Salah satu SDM yang bekerja dalam institusi pemerintah disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terbagi menjadi dua, yakni PNS dan PPPK. PNS merupakan salah satu SDM yang sudah memenuhi syarat tertentu untuk menduduki jabatan pemerintahan, dimana sebelumnya telah diangkat menjadi ASN tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Sedangkan PPPK merupakan WNI yang sudah memenuhi syarat tertentu dan telah diangkat oleh PPK berdasarkan perjanjian kerja, sesuai kebutuhan untuk melaksanakan tugas pemerintahan dalam jangka waktu tertentu.

ASN perempuan yang bekerja di wilayah Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat berjumlah 137 orang, yang terbagi kepada 9 cabang wilayah, UPTD, dan Dinas Kehutanan itu sendiri. Dari total tersebut, 23 orang berstatus belum menikah,

17 orang berstatus janda, sedangkan sisanya berjumlah 97 orang berstatus sudah menikah. Dari 114 orang yang sudah atau pernah menikah tersebut, hanya 34 orang yang bertugas di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

Komitmen organisasi yang kuat harus dimiliki oleh setiap ASN, karena disamping tugasnya untuk memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, mereka juga telah disumpah untuk menjalankan tugasnya secara totalitas dengan penuh tanggung jawab, keikhlasan, dan kejujuran atas segala konsekuensi yang diterimanya sebagai seorang ASN.

Namun peran yang dijalankan tentu saja tidak sepenuhnya berjalan lancar, adanya konflik peran yang terjadi tentu menimbulkan dampak yang merugikan individu tersebut. Sama halnya yang terjadi pada ASN perempuan di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat yang harus dihadapkan dengan pilihan pekerjaan atau keluarganya di rumah. Fenomena yang kerap terjadi di sana salah satunya adalah perceraian, maknanya pegawai tersebut memilih fokus terhadap salah satu peran yang dijalankannya, itu artinya juga mereka tetap memegang komitmen terhadap organisasinya. Jika dilihat dari fenomena tersebut, maka *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut bertentangan dengan pendapat dari Steers (1997: 50), bahwa konflik peran merupakan salah satu karakteristik yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun tidak dijelaskan apakah pengaruh yang ditimbulkan oleh *Work Family Conflict* tersebut negatif atau positif. Hal yang serupa ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuliani (2022); Kurnia & Sayekti (2022), menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Beberapa penelitian

terdahulu juga terdapat perbedaan hasil seperti yang dilakukan oleh: Buhali & Margaretha (2022); Utama & Sintaasih (2015); Rehman & Waheed (2012), menemukan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan Srimulyani & Prasetian (2014); Siniwoko (2018); Hamidah (2021), menunjukkan hasil sebaliknya.

Berangkat dari permasalahan di atas serta kajian dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti ingin meneliti hubungan antara “*Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada ASN Perempuan di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Family Conflict* merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai (Sumber Daya Manusia) dalam sebuah organisasi. *Work Family Conflict* juga menjadi salah satu penyebab timbulnya stres kerja. Oleh karena itu, perumusan dari permasalahan penelitian ini adalah :

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada ASN perempuan?
2. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap stres kerja pada ASN perempuan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada ASN perempuan?
4. Apakah stres kerja memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* dengan komitmen organisasi pada ASN perempuan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh yang ditimbulkan *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada ASN Perempuan di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel *work family conflict* dengan stres kerja pada ASN Perempuan di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada ASN Perempuan di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
4. Mengetahui dan menganalisis stres kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan komitmen organisasi pada ASN Perempuan di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Mendapatkan informasi serta hasil analisis penelitian yang konkret mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada ASN Perempuan di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
2. Mendapatkan informasi serta hasil analisis penelitian yang konkret mengenai hubungan variabel *work family conflict* terhadap stres kerja pada ASN Perempuan di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

3. Mendapatkan informasi serta hasil analisis penelitian yang konkret mengenai pengaruh yang ditimbulkan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada ASN Perempuan di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.
4. Mendapatkan informasi serta hasil analisis penelitian yang konkret mengenai stres kerja sebagai variabel mediasi pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi pada ASN Perempuan di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

