

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen merupakan ilmu serta seni yang melibatkan perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya suatu organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Handoko, 2013). Sumber daya dalam pengelolaan terbagi menjadi sumber daya alam dan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan manajemen ketenagakerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai bentuk pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia (Mangkunegara, 2013). Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting pada suatu organisasi, dikarenakan karakter serta fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Karna manusia merupakan sumber daya yang memiliki karakter penting dalam kegiatan organisasi sebagai perencana, pelaku, serta penentu dalam mewujudkan tujuan dari organisasi (Handoko, 2013). Oleh karena itu untuk perencanaan, pengelolaan serta pengendalian sumber daya manusia membutuhkan alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (Priyono, 2007).

Keberhasilan dari suatu organisasi sangat ditentukan dari kualitas kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta kinerja yang superior. Kinerja ialah salah satu bentuk keluaran kerja yang dikeluarkan pada saat karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Faktor yang berpengaruh pada pencapaian kinerja ada dua yaitu, faktor kemampuan serta faktor motivasi (Mangkunegara, 2013). Kinerja seseorang menurun salah satunya diakibatkan oleh stres kerja. Stress kerja yaitu suatu kondisi emosional yang tidak stabil dan dapat mempengaruhi proses berpikir serta kondisi seseorang. Stres kerja disebabkan oleh dua kategori diantaranya, *on the job* dan *off the job* (Handoko, 2013). Stress *on the job* merupakan

stres yang terjadi akibat konflik pada organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan, sedangkan untuk stress *off the job* merupakan stress yang terjadi akibat adanya konflik dari luar organisasi seperti konflik pada diri sendiri dan keluarga (Handoko, 2013). Stress kerja dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, kurang fokus, tidak tenang, serta mengalami gangguan psikologis lainnya. Stress kerja ialah kondisi dimana seseorang mengalami stres sehingga mempengaruhi cara pikir, keadaan seseorang, serta emosi, kemudian stres yang berlebihan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya yang kemudian mengganggu kemampuan bekerjanya (Handoko, 2014).

Faktor yang mempengaruhi stress salah satunya adalah masalah keluarga atau *work family conflict*. *Work family conflict* ialah suatu konflik akibat adanya kesenjangan antara tugas rumah dengan pekerjaan kantor yang dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang (Retnaningrum & Musadieq, 2016). Menurut Kusumadiari dkk. (2017) *work family conflict* mungkin terjadi pada perempuan maupun pria. Namun menurut Apperson *et al* (2002) pada (Kusumadiari, dkk, 2017) mengatakan bahwa intensitas terjadinya *work family conflict* lebih besar dialami oleh perempuan dari pada pria. Sebab perempuan tersebut memiliki dua peran yaitu sebagai pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga (Azkiyati, 2018). *Work family conflict* atau konflik peran ganda sering terjadi akibat adanya sebuah tuntutan dari suatu pekerjaan yang memerlukan perhatian lebih banyak dari pada peran dalam keluarga (Retnaningrum & Musadieq, 2016). Hal tersebut menjadi faktor utama mengapa wanita lebih cenderung mengalami *work family conflict*.

Profesi guru merupakan salah satu profesi populer baik pada kalangan perempuan maupun laki-laki. Karena guru adalah salah satu aset penting dalam pendidikan. Di era globalisasi sekarang ini membutuhkan pendidikan yang berkualitas. Perlunya meningkatkan kualitas pendidikan agar dapat melahirkan sumber daya manusia yang lebih kompeten. Peningkatan mutu pendidikan tidak lepas dari peran guru. Seperti halnya dijelaskan juga pada jurnal Azkiyati (2018) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor peningkatan mutu pendidikan tidak lepas dari peran guru. Menurut data Statistik Pendidikan KEMDIKBUD tingkat SMA baik Negeri maupun Swasta untuk wilayah Provinsi Jawa Barat tahun ajaran 2020 terdata ada 25,583 jumlah guru. Dimana dari data tersebut jumlah

guru perempuan lebih dominan dari pada guru laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya keinginan wanita untuk terjun ke dunia kerja.

SMA Negeri 1 Cikarang Utara merupakan salah satu sekolah menengah paling populer di periode Kabupaten Bekasi. Terbilang favorit dikarenakan banyaknya prestasi siswa SMA Negeri 1 Cikarang Utara. Dan juga sudah banyak alumni-alumni dari SMA Negeri 1 Cikarang Utara yang berhasil masuk Universitas ternama di Indonesia. Dibawah ini akan disajikan sebagian dari data prestasi siswa SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

**Tabel 1.1**

**Data Prestasi Siswa SMA Negeri 1 Cikarang Utara**

No	Prestasi	Tingkat	Tahun
1.	Juara 2 lomba fotografi	SMA di Festival Museum Kebangkitan Nasional	2019
2.	Juara 2 lomba sketsa	SMA di Festival Museum Kebangkitan Nasional	2019
3.	Juara 2 short komik	SMA di SMKN 2 Cikarang Barat	2019
4.	Juara 1 short komik	SMA di SMAN 67 Jakarta Timur	2019
5.	Juara 1 doujishi	SMA di SMAN 5 Tambun Selatan	2019
6.	Juara 2 lukis	SMA se-Kabupaten	2019
7.	Juara 3 lukis	SMA di Korem Wijayakarta	2019
8.	Juara 2 lukis	SMA di Pelita Bangsa	2019
9.	Juara 3 mural	SMA di SMKN 2 Cikarang Barat	2019
10.	Juara 1 mading 3D	SMA di SMAN 1	2019

		Cikarang Pusat	
11.	Juara 3 mural	SMA di SMKN 2 Cikarang Barat	2019
12.	Juara 3 poster	SMA di Universitas Indonesia	2019
13.	Juara 1 mading 3D	SMA di SMAN 1 Cikarang Pusat	2019
14.	Juara 2 kaligrafi	SMA di SMAN 1 Cibarusah	2019
15.	Juara 1 mural	SMA di SMKN 2 Cikarang Barat	2019
16.	Juara 1 mading 3D	SMA di SMAN 2 Tambun Selatan	2019

Sumber data : Laporan Prestasi Kerja Kepala Sekolah 2019

Dari data diatas untuk tahun ajaran 2019 dapat dilihat banyaknya prestasi siswa SMA Negeri 1 Cikarang Utara. Siswa-siswi yang berhasil tidak terlepas dari didikan seorang guru. Karena didikan yang sudah diberikan oleh guru di SMA Negeri 1 Cikarang Utara menjadikan siswa-siswinya mampu bersaing. Kinerja yang baik dari guru-guru SMA N 1 Cikarang Utara merupakan salah satu faktor penyebab SMA N 1 Cikarang Utara menjadi salah satu sekolah favorit.

Guru-guru di SMA Negeri 1 Cikarang Utara juga memiliki banyak prestasi diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Data Prestasi Guru SMA Negeri 1 Cikarang Utara**

No	Nama	Prestasi
1.	Ida Rosida, S.Pd	Instruktur Nasional Gur Pembelajaran Mapel Fisika

2.	Andriansyah Marjuki, S.S	Instruktur Nasional Gur Pembelajaran Mapel Bahasa Indonesia
3.	Ghofar Taufik, S.Si, M.E, M.Si	Instruktur Nasional Gur Pembelajaran Mapel Matematika
4.	Nur Khayati, S.Ant, M.Pd	Juara 1 Lomba Olimpiade Guru Mapel Antropologi Tingkat Jawa Barat
5.	Dewi Puspitasari, S.Pd	Juara 1 Guru CI Berprestasi Tingkat Kabupaten
6.	Najema, S.IP	Juara 1 Pustakawan Tingkat Kabupaten
7.	Fifit Fitriani, S.Pd	Juara 2 Gur PKN Tingkat Kabupaten

Sumber data : Laporan Prestasi Kerja Kepala Sekolah 2019

Guru SMA N 1 Cikarang Utara berjumlah 80 orang, 45 orang dengan jenis kelamin wanita dan 35 dengan jenis kelamin pria. Rincian mengenai jenis kelamin dan status guru.

**Tabel 1.3**

**Data guru SMA Negeri 1 Cikarang Utara**

No	Guru Mata Pelajaran	Usia	Jenis Kelamin L/P	Status
1.	Kepala Sekolah	58	L	Menikah
2.	Geografi	59	P	Menikah
3.	Bahasa Indonesia	60	L	Menikah
4.	Biologi	59	P	Menikah

5.	Matematika	58	P	Menikah
6.	Fisika	57	L	Menikah
7.	PAI	60	L	Menikah
8.	Bahasa Inggris	58	L	Menikah
9.	PKN	59	L	Menikah
10.	Bahasa Indonesia	56	P	Menikah
11.	Biologi	55	P	Menikah
12.	Bimbingan Konseling	54	L	Menikah
13.	PAI	57	P	Menikah
14.	PKN	59	P	Menikah
15.	Sejarah	56	P	Menikah
16.	Matematika	58	L	Menikah
17.	Kimia	55	P	Menikah
18.	Matematika	55	L	Menikah
19.	Kimia	52	L	Menikah
20.	Biologi	53	P	Menikah
21.	Fisika	51	P	Menikah
22.	PENJAS	57	L	Menikah
23.	Sejarah	56	P	Menikah
24.	Ekonomi	58	P	Menikah
25.	Bahasa Inggris	56	P	Menikah
26.	Sosiologi	47	P	Menikah
27.	PAK	51	P	Menikah
28.	Seni Budaya	47	L	Menikah
29.	PKN	59	L	Menikah
30.	PAI	43	L	Menikah
31.	Bahasa Inggris	45	P	Menikah
32.	Sosiologi	54	P	Menikah
33.	Bahasa Inggris	52	L	Menikah
34.	PENJAS	42	L	Menikah
35.	Bahasa Indonesia	40	P	Menikah

36.	Kimia	38	P	Menikah
37.	Matematika	36	L	Menikah
38.	Geografi	45	P	Menikah
39.	Sosiologi	41	P	Menikah
40.	Pra Karya	47	L	Menikah
41.	Pra Karya	41	L	Menikah
42.	Bahasa Indonesia	46	L	Menikah
43.	Matematika	43	P	Menikah
44.	Matematika	40	P	Menikah
45.	Bahasa Sunda	31	P	Menikah
46.	Kimia	27	L	Belum Menikah
47.	Matematika	26	P	Menikah
48.	Bahasa Jepang	48	P	Menikah
49.	Bimbingan Konseling	45	L	Menikah
50.	Bahasa Jepang	47	L	Menikah
51.	PLH	40	P	Menikah
52.	Matematika	34	P	Menikah
53.	PENJAS	28	L	Belum Menikah
54.	Bahasa Sunda	37	L	Menikah
55.	Bahasa Indonesia	35	P	Menikah
56.	Bahasa Inggris	28	P	Belum Menikah
57.	Seni Budaya	30	L	Menikah
58.	Penjas	28	L	Menikah
59.	Seni Budaya	30	P	Menikah
60.	Matematika	27	P	Menikah
61.	Sejarah	26	P	Menikah
62.	PAI	29	L	Menikah
63.	Matematika	27	L	Menikah

64.	Matematika	26	P	Belum Menikah
65.	PAI	27	L	Belum Menikah
66.	Bahasa Inggris	26	P	Belum Menikah
67.	PAI	27	P	Belum Menikah
68.	Bimbingan Konseling	28	P	Menikah
69.	Sejarah	27	P	Belum Menikah
70.	Bahasa Indonesia	42	P	Menikah
71.	Biologi	34	P	Menikah
72.	Bahasa Indonesia	56	P	Menikah
73.	Bahasa Indonesia	48	L	Menikah
74.	PAI	27	L	Belum Menikah
75.	Fisika	26	P	Belum Menikah
76.	Matematika	28	P	Menikah
77.	Bahasa Sunda	27	L	Belum Menikah
78.	PAI	26	L	Belum Menikah
79.	Biologi	25	P	Belum Menikah
80.	Kimia	28	L	Belum Menikah

Sumber data: Data Nominatif Kependidikan SMAN 1 Cikarang Utara

Dari data diatas dapat dikatakan total guru menikah lebih banyak dari pada belum menikah. Untuk guru yang sudah menikah terlebih lagi berjenis

kelamin perempuan cenderung lebih mudah stress dikarenakan faktor peran ganda antara seorang guru dan seorang ibu rumah tangga. Sedangkan untuk guru yang belum menikah ada 14 orang dan risiko mengalami *work family conflict* nya cenderung lebih kecil dari pada yang sudah menikah, namun tidak menutup kemungkinan juga mengalami *work family conflict*. Seperti dari hasil wawancara singkat yang dilakukan kepada beberapa guru, seperti Ibu P mengatakan “*work family conflict* memang berpengaruh pada kinerja pengajar. Dikarenakan ketika ada masalah di rumah, atau ketika sedang mengajar lalu ada kabar dari rumah yang kurang menyenangkan, maka akan timbul rasa *badmood* dan kurang fokus dalam mengajar karena memikirkan permasalahan di rumah. Dan lagi kadang ketika sudah dirumah, namun masih ada tuntutan pekerjaan seperti membuat soal ujian atau menyiapkan materi belajar untuk besok hari, ini juga kadang mengganggu fokus pekerjaan dirumah. Kadang kalau lagi buat bahan soal atau materi buat besok terus anak rewel jadi pusing banget”. Dijawab juga oleh Ibu E yang mengatakan “Konflik peran ganda mah udah pasti ada ya, apalagi sama ibu-ibu udah pasti banget tuh ada konflik gara-gara di rumah jadi dibawa ke sekolah. Kadang konflik di sekolah jadi dibawa ke rumah. Kayanya berpengaruh banget ke stres tuh. Apalagi kalo siswanya lagi pada nakal susah dikasih tau, udah ga *mood* aja bawaannya pulang ke rumah liat kerjaan banyak belum dikerjain aduuh makin pusing!”

Berdasarkan hasil wawancara dan juga dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa *work family conflict* menjadi penyebab terjadinya stress kerja sehingga mempengaruhi kinerja dari pegawai, maka penelitian ini dilakukan. Peneliti juga belum begitu banyak menemukan penelitian dengan tema yang sama yang meneliti pada sekolah. Penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti tentang Rumah Sakit, Perusahaan dan PT. Penelitian sebelumnya juga kebanyakan dilakukan pada objek wanita karena dianggap wanita yang lebih berisiko mengalami *work family conflict*. Karena dua peran yang diemban oleh wanita terlebih lagi sudah menikah dan memiliki anak, tentunya akan memunculkan konflik peran yaitu sebagai pekerja dan juga sebagai istri. Sedangkan pada penelitian ini peneliti akan menggunakan objek penelitian yaitu laki-laki dan perempuan, sudah menikah ataupun belum dan sudah memiliki anak ataupun belum. Sehingga peneliti akan melakukan

penelitian yang berjudul “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengajar SMA Negeri 1 Cikarang Utara”. Penelitian ini akan dilakukan pada semua pengajar di SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

#### A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, di dapatkan identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Adanya tekanan pada kedua peran antara peran dalam rumah dan peran di pekerjaan.
2. Adanya kesulitan mengatur waktu untuk keluarga dan beristirahat.
3. Adanya ketegangan dan emosional sulit di kontrol saat bekerja.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, di dapat rumusan masalah seperti berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pengajar SMA Negeri 1 Cikarang Utara?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stress kerja pengajar SMA Negeri 1 Cikarang Utara?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar SMA Negeri 1 Cikarang Utara?
4. Seberapa besar pengaruh stress kerja dalam memediasi *work family conflict* terhadap kinerja pengajar SMA Negeri 1 Cikarang Utara?

#### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pengajar di SMA Negeri 1 Cikarang Utara.
2. Untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap stress kerja pengajar di SMA Negeri 1 Cikarang Utara.
3. Untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja pengajar di SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

4. Untuk menguji pengaruh stress kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pengajar di SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan agar bermanfaat untuk:

1. Bagi sekolah

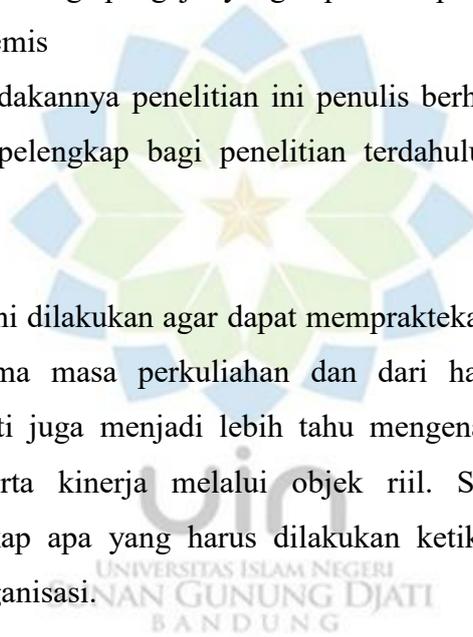
Diadakannya penelitian ini dengan harapan dapat membantu sekolah lewat cara seperti menyajikan sumbangan pemikiran tentang pengaruh dari *work family conflict* dengan kinerja yang di mediasi stres kerja. Dan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menghadapi *work family conflict* serta stress kerja tenaga pengajar yang dapat mempengaruhi kinerja.

2. Bagi Pihak Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi pelengkap bagi penelitian terdahulu mengenai topik yang sama.

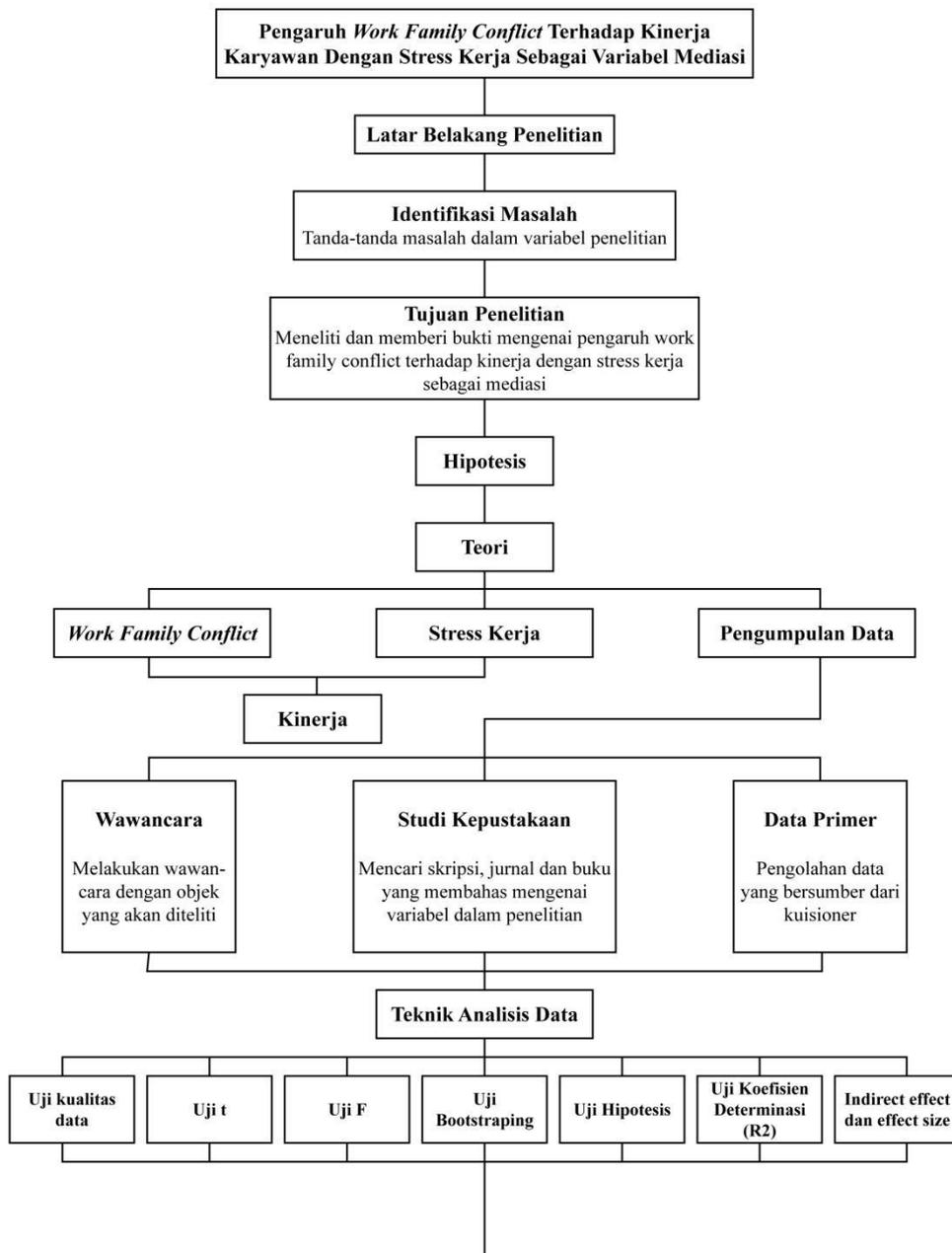
3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan agar dapat mempraktekan teori-teori yang sudah dijelaskan selama masa perkuliahan dan dari hasil membaca beberapa literatur. Peneliti juga menjadi lebih tahu mengenai *work family conflict*, stress kerja serta kinerja melalui objek riil. Sehingga peneliti dapat menentukan sikap apa yang harus dilakukan ketika menemukan masalah seperti ini di organisasi.



## E. Kerangka Berpikir

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir



#### Hasil Analisis

1. Pengaruh Work Family Conflict terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil t hitung sebesar 15,983 dengan t tabel 1,99.  $T \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $15,983 > 1,99$ ) maka dapat kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima
2. Pengaruh Work Family Conflict terhadap stres kerja mendapatkan hasil t hitung sebesar 11,063 dengan t tabel 1,99.  $T \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $11,063 > 1,99$ ) maka dapat kesimpulan bahwa hipotesis 2 diterima
3. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil t hitung sebesar 10,521 dengan t tabel 1,99.  $T \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $10,521 > 1,99$ ) maka dapat kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima
4. Nilai Fhitung > Ftabel ( $139,179 > 3,114$ ), maka dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Kesimpulan

1. Variable Work Family Conflict terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y) pada Pengajar SMA Negeri 1 Cikarang Utara.
2. Variable Work Family Conflict terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap variable Stress Kerja (M) pada Pengajar SMA Negeri 1 Cikarang Utara
3. Variable Stress Kerja terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y) pada Pengajar SMA Negeri 1 Cikarang Utara
4. Variabel Stress Kerja terbukti mampu menjadi mediasi pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja pada Pengajar SMA Negeri 1 Cikarang Utara

### 1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pengajar

*Work family conflict* ialah hambatan terbesar pada pengajar terlebih lagi jika ia perempuan. Dikarenakan di Indonesia perempuan dianggap memiliki tanggung jawab yang lebih besar pada kehidupan dalam keluarga dari pada kehidupan di pekerjaan, sehingga perempuan beranggapan bahwa perannya di keluarga adalah identitas sosialnya (Permanasari & Santoso, 2017). Konflik ini menimbulkan banyak masalah baik pada kehidupan di keluarga maupun dipekerjaan, karena wanita berkewajiban untuk mengurus keluarga dengan baik, serta di sisi lain perempuan berkewajiban bekerja dengan baik. Tetapi, tidak semua wanita yang dapat menyesuaikan sehingga terjadilah konflik peran (*work family conflict*) (Retraningrum & Musadieg, 2016). *Work family conflict* terjadi ketika kehidupan seseorang saling bertentangan di tempat kerja dengan tanggung jawab dalam kehidupan di keluarga yang dapat menghalangi seseorang untuk memberikan sebagian waktunya pada pekerjaan atau kariernya. Pekerjaan mengganggu waktu kebersamaan dalam keluarga dan berlaku untuk sebaliknya, yaitu keluarga juga dapat mengganggu waktu dalam bekerja (Agustina & Sudibya, 2018).

*Work family conflict* juga merupakan suatu kondisi yang terjadi dimana segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan terbawa ke dalam kehidupan keluarga atau sebaliknya permasalahan-permasalahan yang ada pada keluarga terbawa pada pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja seseorang. Karena adanya peran ganda antara pekerjaan rumah yaitu bertanggung jawab mengurus keluarga dengan pekerjaan kantor sebagai pekerja yang diharuskan memenuhi tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugas-tugas kantor yang kemudian mengakibatkan terjadinya konflik peran ganda (*work family conflict*).

Dari hasil wawancara pra survey terhadap beberapa pengajar di SMA Negeri 1 Cikarang Utara menunjukkan bahwa *work family conflict* dirasakan karena adanya tuntutan dari keluarga dan sekolah. Dimana di sekolah seorang guru harus mengajar banyak siswa dengan berbagai macam karakter yang terkadang juga membuat seorang guru marah atau *badmood*. Ditambah lagi pada saat pulang ke rumah, seorang guru harus mengerjakan pekerjaan rumah yang belum dikerjakan dan juga harus menyiapkan bahan-bahan materi untuk belajar besok hari ditengah-tengah kesibukan mengurus pekerjaan rumah. Hal-hal tersebut yang memicu terjadinya *work family conflict*.

Karena adanya keterlibatan keluarga dalam pekerjaan tentunya akan mempengaruhi konsentrasi seorang guru dalam mengajar, sehingga dapat menurunkan kinerja mengajarnya. Menurut Rohmah (2015) *work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas serta kepuasan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nabila dkk. (2019) dengan judul “*Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Studi Pada Karyawan Divisi Operational Dan Service Pada PT Bank BRI Syariah, Tbk Pusat*” menunjukkan hubungan *work family conflict* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja. Hasil ini di dukung penelitian Agustina dan Sudibya (2018) yang menyatakan *work family conflict* memiliki pengaruh signifikan dan

negatif terhadap kinerja. Semakin tinggi *work family conflict* akan semakin menurunkan kinerja.

## **2. Pengaruh *work family conflict* terhadap stress kerja pengajar**

*Work family conflict* ialah suatu keadaan ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan tugasnya dalam pekerjaan dengan tugas di keluarga yang memaksakan seseorang untuk menempatkan tuntutan pekerjaan diatas tuntutan keluarga atau sebaliknya. *Work family conflict* atau biasa disebut konflik peran ganda biasanya terjadi dikarenakan terdapat suatu tuntutan peran antara keluarga dengan pekerjaan yang mengakibatkan terjadinya pertentangan (Astari & Sudibya, 2018:1899). Kondisi seperti ini dapat memicu terjadinya konflik-konflik salah satunya adalah menimbulkan tekanan jiwa (stress) pada seorang karyawan (Tjokro & Asthenu, 2017). Menurut Fadhillah (2020) *work family conflict* adalah kondisi dimana seseorang dituntut seimbang dalam pekerjaan antara rumah dengan perusahaan, namun karena persaingan yang semakin ketat seorang karyawan dituntut untuk memaksimalkan potensinya terhadap perusahaan, kondisi seperti ini menjadi pemicu timbulnya stress pada diri karyawan.

Dalam pendidikan orang yang berstatus pengajar diharuskan dapat mengajar dengan baik, karena guru adalah aset terpenting dalam peningkatan kualitas pendidikan (Azkiyati, 2018). Namun karena adanya tuntutan dari pekerjaan rumah mengakibatkan terjadinya konflik peran sehingga menimbulkan stress. Seperti wawancara singkat yang sudah dilakukan dengan guru di SMA Negeri 1 Cikarang Utara yang mengatakan *work family conflict* menjadi pemicu timbulnya stress. Karena adanya tuntutan peran, yaitu peran di rumah untuk mengurus rumah dan anak serta peran di sekolah sebagai pengajar. Ketika ada masalah di salah satunya atau bahkan keduanya, dapat mempengaruhi psikologi seorang guru sehingga timbulah stress.

Menurut Astari & Sudibya (2018) dampak dari work family conflict adalah dapat menyebabkan turunnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja, meningkatkan stress kerja, meningkatkan beban kerja serta rasa ingin keluar dari pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nabilla dkk (2019) dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Studi Pada Karyawan Divisi Operational Dan Service Pada PT Bank BRI Syariah, Tbk Pusat” menunjukkan pengaruh *work family conflict* dengan stress kerja signifikan dan positif. Hal ini didukung dengan penelitian Permanasari & Santoso (2017) yang menyatakan bahwa *work family conflict* mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap stress kerja, yang berarti apabila *work family conflict* meningkat maka stress kerja ikut meningkat.

### 3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pengajar

Handoko berpendapat (2013) Stress merupakan kondisi dimana adanya ketegangan memengaruhi suasana hati seseorang serta proses berpikir. Stress berlebihan bisa mempengaruhi kualitas individu dalam lingkungannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pengajar di SMA Negeri 1 Cikarang Utara menunjukkan hasil bahwa mereka mengalami stress kerja, dikarenakan harus mengajar siswa dengan jumlah yang banyak dengan karakter berbeda. Karena kondisi seperti ini yang memicu terjadinya stress di kalangan pengajar. Terlebih ketika mereka sedang mengalami konflik di keluarga namun harus tetap menjalankan tugasnya sebagai pengajar. Tugas-tugas seperti membuat soal dan menyiapkan bahan materi yang harus dikerjakan walaupun sudah pulang ke rumah dapat membuat beban kerja pengajar semakin bertambah yang kemudian bisa mengakibatkan stress kerja. Beban pekerjaan serta tuntutan pekerjaan menjadi penyebab dari timbulnya stress pada kerja.

Berkaitan dengan kinerja, stress kerja seseorang dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pada perusahaan (Permanasari

& Santoso, 2017). Menurut Fadillah (2020) stress kerja dapat berakibat pada psikologi karyawan, dimana jika stress tersebut berkepanjangan dapat mempengaruhi keadaan karyawan sampai menurunkannya kinerja dari yang bersangkutan. Stress berlebihan bisa mempengaruhi kemampuan seseorang, sehingga akan timbul macam-macam gejala stress yang bisa memengaruhi proses kerjanya (Handoko, 2013). Stress kerja ialah pekerjaan yang berlebihan, kesulitan serta ketegangan emosional sehingga memengaruhi kinerja dari orang tersebut (Robbins dalam Nabilla,dkk, 2019).

Dari peneleitian Agustina dan Sudibya (2018) yang berjudul “*Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok*” dengan pernyataan stress kerja memengaruhi negatif serta signifikan terhadap kinerja. Yaitu berarti meningkatnya stress seseorang akan menurunkan kinerja dari orang itu. Didukung penelitian sebelumnya oleh Tjokro dan Astheny (2017) dengan pernyataan stress kerja memengaruhi negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja dimediasi oleh stress kerja**

Ketika bekerja, orang dengan peran ganda sering merasa dilema pada saat menyeimbangkan pekerjaan antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor. Dan sering pula terjadinya ketidakseimbangan antara keduanya. Ketidakseimbangan peran ini yang menjadi pemicu terjadinya *work family conflict*. Menurut De Varies pada jurnal Nabilla,dkk (2019) *work family conflict* biasanya timbul dikarenakan adanya tugas kerja dengan jam kerja tidak fleksibel, jam kerja yang panjang, serta beban kerja yang tinggi, sehingga memengaruhi tugas dalam keluarga. Kondisi seperti ini bisa memengaruhi pemikiran serta mental pekerja dalam bekerja yang kemudian menjadi pemicu timbulnya stress kerja pada pekeraja.

Kinerja ialah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pekerja yang mengalami stress pada pekerjaannya dapat mempengaruhi kinerjanya, dan yang menjadi faktor terjadinya stress kerja adalah adanya *work family conflict* (Bumullo. dkk, 2019). Menurut Minarsih dalam jurnal Sutanto & Mogi (2016) *work family conflict* serta stress kerja adalah variabel yang saling berkaitan, dimana *work family conflict* dapat menjadi penyebab stress yang dialami pekerja jika orang tersebut sulit mengatur konfliknya dengan baik. Dan stress kerja yang berlebih dapat berpengaruh pada kinerja (Ismiati & Zusmawati, 2019). Seperti yang dialami guru di SMA Negeri 1 Cikarang Utara yang mengatakan pada saat terjadinya *work family conflict* maka akan timbul stress pada pekerjaan. Rasa *badmood* muncul pada saat mengajar yang berakibat kurang konsen sehingga muncul emosi yang tidak terkontrol.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabilla. dkk (2019) ,dengan judul “*Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Studi Pada Karyawan Divisi Operational Dan Service Pada PT Bank BRI Syariah, Tbk Pusat*” menunjukkan hasil bahwa stress kerja memediasi *work family conflict* dengan kinerja. Didukung penelitian Agustina & Sudibya (2018) menyatakan stress kerja memediasi hubungan *work family conflict* dengan kinerja, berarti semakin tinggi *work family conflict* maka stress kerja juga akan semakin tinggi sehingga mempengaruhi kinerja. Atau juga bisa disimpulkan munculnya *work family conflict* secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja melalui stress kerja.

## **F. Hasil Penelitian Terdahulu**

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadi salah satu dasar dalam membangun hipotesis untuk penelitian ini, seperti berikut:

**Tabel 1.4**

**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Tjokro & Asthenu (2017)	<i>"Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum DR. M. Haulusi</i>	Variabel Dependen : - Kinerja  Metode Penelitian : - Uji Validitas - Uji Reliabilitas - Uji t - Uji Regresi Berganda (R <sup>2</sup> )	Variabel Independen : - Konflik peran ganda - Stres kerja  Metode Penelitian : - Uji bootstrapping - Uji Asumsi klasik  Objek Penelitian : Perawat Wanita
2	Permanasari & Santoso (2017)	<i>"Pengaruh Work Family Conflict , Family Work Conflict Terhadap Stress Kerja Dosen Perempuan UPN Veteran Jatim"</i>	Variabel Independen : - <i>Work Family Conflict</i>  Metode Penelitian : - Uji Validitas - Uji Reliabilitas - Uji Regresi Berganda (R <sup>2</sup> )	Variabel Dependen : - Stress Kerja  Metode Penelitian : - <i>Uji Bootstrapping</i> - Uji Analisis Linier Berganda -  Objek Penelitian :

				Dosen Perempuan
3	Agustina & Sudibya (2018)	"Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok"	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work Family Conflict</li> </ul> <p>Metode Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Regresi Berganda (R<sup>2</sup>)</li> </ul>	<p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres Kerja</li> <li>- Kinerja</li> </ul> <p>Metode Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Asumsi Klasik</li> <li>- Analisis Korelasi</li> <li>- Uji Sobel</li> <li>- Uji Bootstrapping</li> </ul> <p>Objek Penelitian :</p> <p>Perawat Rumah Sakit Umum Lombok</p>
4	Astari & Sudibya (2018)	"Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja"	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work Family Conflict</li> </ul> <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Turnover Intention</li> </ul> <p>Metode Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Reliabilitas</li> <li>- Uji Regresi Berganda (R<sup>2</sup>)</li> </ul>	<p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul> <p>Metode Penelitian:</p> <p>Uji Bootstrapping</p> <p>Objek Penelitian :</p> <p>SPG PT AMK Denpasar</p>

5	Nabilla, dkk (2019)	<i>"Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Studi Pada Karyawan Divisi Operational dan Service Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat</i>	Variabel Independen :  - <i>Work Family Conflict</i>  Variabel Mediasi :  - Stres kerja  Variabel Dependen :  - Kinerja  Metode Penelitian :  - Uji Validitas  - Uji Reliabilitas  - Uji Regresi Berganda (R <sup>2</sup> )	Metode Penelitian :  - <i>Path Analysis</i>  Objek Penelitian :  Karyawan Divisi Operational dan Service Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat
---	------------------------	--	--	---

Sumber: Diolah peneliti, 2021

### **Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu**

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa penelitian yang dilakukan oleh Tjokro & Asthenu (2017) yang berjudul *"Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum DR. M. Haulusi Ambon"* memiliki kesamaan dengan penelitian ini, dimana sama-sama menggunakan *work family conflict* sebagai variabel X dan Kinerja sebagai variabel Y., namun di sisi lain terdapat perbedaan dalam penelitian tersebut dimana peneliti menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel mediasi sedangkan pada penelitian Tjokro & Asthenu (2017) menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel X2, dan penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian Rumah Sakit sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan objek penelitian Sekolah.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Permanasari & Santoso (2017), yang berjudul "*Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict Terhadap Stress Kerja Dosen Perempuan UPN Veteran Jatim*" sama-sama menggunakan variabel *work family conflict* sebagai variabel X, namun perbedaannya variabel tersebut menggunakan Objek penelitian Dosen dan hanya dilakukan pada Dosen wanita, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan Objek penelitian Guru di Sekolah dan dilakukan secara *general* pada wanita maupun pria.

Penelitian yang dilakukan Agustina & Sudibya (2018), yang berjudul "*Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok*" sama-sama menggunakan variabel *work family conflict* sebagai variabel X. Namun memiliki perbedaan yaitu variabel stress kerja digunakan sebagai variabel Y1 dan Kinerja sebagai Y2 sedangkan peneliti tidak menggunakan 2 variabel Y.

Penelitian yang diteliti oleh Astaris & Sudibya (2018), yang berjudul "*Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja*" memiliki kesamaan pada variabel X yaitu menggunakan variabel *work family conflict*, namun memiliki perbedaan yaitu variabel stress kerja sebagai variabel Y1 sedangkan peneliti menggunakan sebagai variabel mediasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabilla, dkk (2019), yang berjudul "*Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Studi Pada Karyawan Divisi Operational dan Service Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat*" memiliki kesamaan dimana menggunakan seluruh variabel yang sama yaitu variabel *work family conflict* sebagai variabel X, variabel kinerja sebagai variabel Y dan stress kerja sebagai variabel mediasi. Untuk perbedaan, penelitian ini menggunakan objek penelitian pada karyawan Divisi Operasional dan *service* pada Bank BRI Syariah Tbk Pusat sedangkan peneliti menggunakan objek penelitian pengajar di SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

## G. Hipotesis

Dari hasil teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan serta berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga dapat disusun hipotesisnya:

#### Hipotesis 1

H0: *Work Family Conflict* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar SMA pada SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

Ha: *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar SMA pada SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

#### Hipotesis 2

H0: *Work Family Conflict* tidak berpengaruh positif terhadap stress kerja pengajar SMA pada SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

Ha: *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap stress kerja pengajar SMA pada SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

#### Hipotesis 3

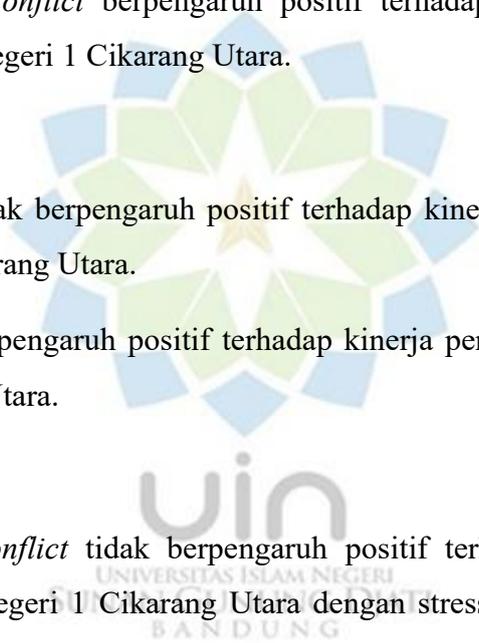
H0: Stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar SMA pada SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

Ha: Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar SMA pada SMA Negeri 1 Cikarang Utara.

#### Hipotesis 4

H0: *Work family conflict* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar SMA pada SMA Negeri 1 Cikarang Utara dengan stress kerja sebagai variabel mediasi.

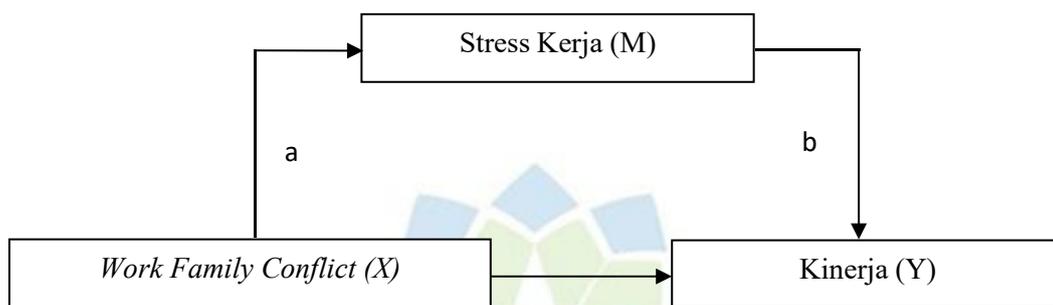
Ha: *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar SMA pada SMA Negeri 1 Cikarang Utara dimediasi stres kerja.



## H. Model Penelitian

Berdasarkan hasil dari hipotesis yang telah diajukan, maka model penelitian ini seperti:

**Gambar 1.2 Model Penelitian**





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG