

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien mungkin. Robbins mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan penggerak organisasi. Kinerja sebuah organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja para pelakunya. Kinerja suatu organisasi atau individu ditunjang oleh adanya motivasi kerja (Badri & Aziz, 2011)

Menurut Pinder (Badri & Aziz, 2011) motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk mulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada HRD bernama bapak Wawan mengatakan bahwa ada dua faktor yang mendasari motivasi kerja karyawan, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Yang pertama faktor eksternal yaitu kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan karyawan dan kebutuhan internal yaitu adanya keinginan untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut beliau yang menjadi masalah dalam motivasi kerja adalah rutinitas dalam bekerja dari waktu ke waktu relatif membosankan dan merasa apa yang dikerjakan seolah olah sudah terekam baik dalam karyawan. Kemudian jika karyawan ada masalah dengan pihak lain seperti kepada rekan

kerja contohnya mungkin perbedaan pendapat, dengan keluarganya yang terkadang sampai terbawa ke tempat kerja sehingga menimbulkan suasana hati di tempat kerja kurang baik dan menimbulkan produktivitas pembuatan bulu mata dan lainnya kurang baik

Menurut Cascio(Hidayatie, 2015) konflik kerja keluarga adalah konflik yang muncul dalam diri individu karena masih terbebani dengan permasalahan pekerjaan, ketika individu tersebut berada diantara keluarganya, sehingga ia tidak dapat menjalankan fungsinya sebagai karyawan maupun sebagai anggota keluarga dengan baik. Menurut Grrrenhaus dan Beuttel (Hapsari, 2015)mendefinisikan Konflik Kerja Keluarga sebagai sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekananyang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan didapatkan informasi bahwa hal yang sering dilakukan ketika sedang ada masalah dari rumah terkadang didalam lingkungan kerja karyawan tersebut merasa tidak tenang, merasa tidak fokus dalam bekerja. Karyawan merasa tidak tenang seperti saat bekerja merasa tidak konsentrasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala HRD PT. Royal Korindah Bapak W, beliau mengungkapkan bahwa ada 2 faktor yang menyebabkan adanya motivasi kerja karyawan bagian produksi yaitu eksternal dan internal. Untuk yang terutama yang sudah berkeluarga mengalami konflik keluarga yang menimbulkan adanya masalah dalam pekerjaan sebagai contoh bahwa masalah yang terkadang muncul di tempat bekerja adalah sering mengobrol

diantara sesama karyawan pada saat jam kerja berlangsung, padahal sesuai aturan standar operasional perusahaan bahwa ketika jam kerja berlangsung semua karyawan dilarang berbicara atau mengobrol dengan karyawan lainnya. Di sisi lain terkadang karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan tambahan, dalam artian karyawan harus membawa sisa pekerjaan mereka untuk dikerjakan di rumah di waktu yang senggang atau menghabiskan waktu lebih lama di perusahaan, padahal waktu inilah yang biasanya mereka gunakan untuk berinteraksi dengan keluarga baik suami, istri maupun anak sehingga hal inilah yang sering dikeluhkan oleh para karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan tuntutan keluarga. Adanya motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat karyawan tidak dapat unjuk kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Konflik kerja keluarga dapat menyebabkan ketidakmauan karyawan untuk mendedikasikan diri secara lebih pada pekerjaan (Li, Zhong, Chen, Xie & Mao, 2014) dan menurunkan konsentrasi bekerja (Artiawati, 2004).

Menurut Bellavia dan Frone (Hidayatie, 2015) mengemukakan faktor yang mempengaruhi konflik kerja keluarga yaitu, peran keluarga, meliputi alokasi waktu yang digunakan untuk urusan pekerjaan selama diantara keluarga, tekanan keluarga, hubungan dengan anggota keluarga, dan dukungan sosial keluarga. Jadi untuk menghindari adanya konflik dalam pekerjaan ataupun keluarga maka dukungan sosial sangat dibutuhkan.

Menurut Bastaman (Tentama, 2014) mendefinisikan dukungan sosial sebagai hadirnya orang-orang tertentu yang secara pribadi memberikan nasehat, motivasi, mengarahkan, memberi semangat dan menunjukkan jalan keluar ketika sedang mengalami kendala dalam melakukan kegiatan secara terarah untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian “ Pengaruh *Konflik Kerja Keluarga* dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Di PT. Royal Korindah Purbalingga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti, apakah terdapat Pengaruh *Konflik Kerja Keluarga* dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Royal Korindah Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Konflik Kerja Keluarga* dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Royal Korindah Purbalingga.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi atas dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan sosial antara *Konflik Kerja Keluarga, dukungan sosial* dengan *motivasi kerja* pada karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dikembangkan lagi dengan variabel-variabel lain maupun subjek lainnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi sehingga karyawan senantiasa meningkatkan motivasi kerja, konflik kerja keluarga dan dukungan sosial.

