

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentu memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan kontribusi dari seluruh anggota perusahaan. Oleh sebab itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan harus diperhatikan (Leuhery, 2018). SDM merupakan bagian yang penting dalam sebuah perusahaan. Namun, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas SDM. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas SDM adalah manajemen sumber daya manusia pada perusahaan (de Koeijer et al., 2014). Manajemen SDM berperan dalam menangani berbagai masalah tenaga kerja dan mengelola tenaga kerja agar memiliki kinerja yang baik.

Permasalahan yang muncul mengenai sumber daya manusia harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat segera diselesaikan. Permasalahan yang tidak ditangani dapat memberikan dampak yang buruk khususnya bagi perusahaan. Begitu juga dengan kinerja karyawan akan menjadi kurang baik bahkan dapat menyebabkan penurunan dan dalam jangka waktu yang panjang akan mempengaruhi kinerja perusahaan (Hayuningtyas, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang kurang baik dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Peran karyawan akan menentukan kondisi

perusahaan pada masa depan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat mengalami perubahan yang disebabkan oleh banyak faktor. Salah satunya penurunan kinerja karyawan yang muncul akibat adanya tuntutan kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan gangguan pada karyawan. Gangguan yang dialami oleh karyawan dapat berupa gangguan fisik atau psikologis. Gangguan tersebut dapat dialami oleh karyawan ketika adanya beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan timbulnya perasaan stres. Hal ini tentu mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan *the job demands-resources model* (JD-R) mengasumsikan bahwa setiap peran pekerjaan yang menyebabkan stres kerja dikategorikan menjadi dua, *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2007). *Job demands* mengacu pada berbagai aspek pekerjaan yang memerlukan upaya yang berkelanjutan seperti fisik, psikologi, sosial atau aspek organisasi. Pergantian *work schedule* merupakan salah satu bentuk dari *job demands* yang dapat menyebabkan penurunan kondisi fisik karyawan (Beutell & O'Hare, 2018). *Job resources* mengacu pada aspek pekerjaan yang dapat membantu mengurangi tekanan pekerjaan dan mencapai tujuan kerja. Dukungan supervisor dan kontrol mengenai jadwal kerja menjadi salah satu bentuk dari *job resources* (Beutell & O'Hare, 2018).

JD-R model merupakan pengembangan yang berasal dari teori konservasi sumber daya. Teori konservasi sumber daya mengemukakan bahwa setiap individu akan mencoba untuk memperoleh keseimbangan antara *demands* dan *resources* (Hobfoll, 1989). Hal ini dilakukan dengan mengurangi *demands* atau menambah *resources* yang ada. Seseorang akan memiliki motivasi untuk mempertahankan *resources* yang dimiliki dan mencoba untuk memperoleh *resources* yang baru. Dalam jangka waktu yang panjang apabila *demands* melebihi *resources* maka akan menyebabkan menurunnya kesejahteraan karyawan (Beutell & O'Hare, 2018).

Work schedule merupakan salah satu bentuk *demands* yang dapat mempengaruhi interaksi antara pekerjaan dan keluarga. *Work schedule* yang tidak standar dapat menyebabkan dampak negatif terhadap keadaan biologis dan sosial karyawan (Beutell & O'Hare, 2018). Dalam jangka pendek, hal ini dapat mengganggu pekerjaan (kinerja karyawan) dan kehidupan personal karyawan (*work-family conflict*). Kinerja karyawan akan terpengaruh sehingga dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dampak yang ditimbulkan dalam jangka panjang dapat mempengaruhi kesehatan karyawan mulai dari gangguan psikosomatik hingga kanker (Cho, 2018). *Work schedule* berperan terhadap munculnya *work-family conflict*. Hal ini disebabkan oleh waktu yang digunakan untuk bekerja tidak tersedia bagi keluarga. (Greenhaus & Beutell, 1985).

Karyawan yang bekerja dengan *work schedule* tidak standar seperti pada tengah malam membuat karyawan lebih berpeluang untuk mengalami *work-family conflict* (Wilson et al., 2007). Selain *work schedule*, *work schedule control* yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang dapat memberikan dampak pada pekerjaan didalam keluarga dan kehidupan lainnya (Fenwick & Tausig, 2001; Kelly & Moen, 2007). Kurangnya *work schedule control* memiliki hubungan yang negatif dengan *work-family conflict* (Fenwick & Tausig, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985). *Work schedule control* merupakan *resources* yang memungkinkan karyawan untuk memenuhi *demands* yang ada.

Berdasarkan JD-R model, *work schedule* merupakan tuntutan pekerjaan atau *job demands* yang dapat meningkatkan perasaan stress dan dapat mempengaruhi munculnya *work-family conflict*. Namun *job demands* tersebut dapat dipenuhi dengan *job resources* berupa *work schedule control*. Hal ini disebabkan oleh adanya perasaan puas yang dimiliki karyawan ketika memiliki kontrol terhadap jadwal mereka.

Seluruh karyawan tentu memiliki kemungkinan mengalami *work-family conflict* yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang berlebihan. Kemungkinan ini bertambah besar pada perusahaan yang menggunakan sistem *shift* dengan *work schedule* yang tidak terstandar/biasa. Manajer perlu memperhatikan kebijakan *work schedule* yang diterapkan. Oleh karena itu, hal ini menyebabkan tekanan terhadap para karyawan dan berisiko menimbulkan *work-family conflict*.

Pengaturan *work schedule* yang tepat memungkinkan para karyawan untuk terhindar dari *work-family conflict*.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Schedule* dan *Work Schedule Control* Terhadap *Work-Family Conflict*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah sebagai dasar kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work schedule* berpengaruh positif terhadap *work-family conflict* pada karyawan di Laci Restaurant ?
2. Apakah *work schedule control* berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict* pada karyawan di Laci Restaurant ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh positif *work schedule* terhadap *work-family conflict* pada karyawan di Laci Restaurant.
2. Menguji pengaruh negatif *work schedule control* terhadap *work-family conflict* pada karyawan di Laci Restaurant.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam menangani masalah tenaga kerja mengenai *work schedule*, *work schedule control* serta *work-family conflict*.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan tambahan ilmu bagi peneliti mengenai *work schedule*, *work schedule control* serta *work-family conflict*.

1.5 Batasan Masalah

Untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti dan penelitian lebih terfokus, maka disusun beberapa batasan penelitian sebagai berikut :

1. Pembahasan dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh *work schedule* dan *work schedule control* terhadap *work-family conflict* pada karyawan di Laci Restaurant, Canggu, Bali.
2. *Work schedule* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebijakan mengenai sistem *shift* dan durasi jam kerja karyawan.
3. *Work schedule control* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kontrol dalam menentukan jadwal kerja dimiliki oleh karyawan.
4. *Work-family conflict* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah konflik yang mempengaruhi peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga.

5. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Laci Restaurant, Canggu, Bali.
6. Penelitian dilakukan tanpa adanya kontak langsung dengan karyawan, penyebaran kuesioner dilakukan secara *daring* melalui *Google Forms*.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika dalam pembahasan skripsi ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai keseluruhan bab yang akan akan dibahas. Pembahasan akan dibagi dalam 5 bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini mencakup beberapa bagian, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam bab ini mencakup beberapa teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang digunakan untuk mendukung penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini berisi tentang lokasi penelitian, metode pengambilan sampel dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data yang digunakan, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini mencakup tentang hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data, dan pembahasan temuan penelitian yang terkait dengan penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Di dalam bab ini memuat kesimpulan yang dapat diambil dari analisis dan pembahasan pada BAB IV, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang sesuai.

