

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi akan menjadi organisasi yang sehat jika didalamnya berisi sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya merupakan sebuah proses memilih, mengembahngan dan memelihara sumber daya dengan tujuan mencapai tujuan operasional dari sebuah organisasi (Cahyadi et al., 2023). Menurut Hasibuan (2014), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Pada saat ini, perkembangan pada beberapa bidang dipengaruhi oleh perubahan masif di dunia. Perkembangan tersebut mendorong teknologi untuk terus berkembang sehingga ekonomi ikut mengalami perkembangan. Organisasi memerlukan sumber daya yang baik dan maksimal sehingga membutuhkan pekerja yang memberikan kualitas, efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Bukit et al., 2017) yang menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi, manusia tidak hanya sekedar pemeran saja namun merupakan aset atau modal yang sangat bernilai dan bahkan dapat dikembangkan sehingga memiliki kemampuan yang berlipat ganda.

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Bernardin dan Russel dalam (Sutrisno, 2014), Prestasi kerja merupakan kemampuan pekerja pada tugas yang mencakup pekerjaannya,

pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan yang ada dalam pekerjaan. Maka dengan adanya peningkatan prestasi kerja, organisasi mampu mengimbangi perkembangan tersebut

Perkembangan tersebut menjadi pengaruh bagi wanita yang ikut terlibat dalam organisasi. Tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga memiliki tujuan yang berbeda sehingga tuntutan tersebut merupakan tidak sejalan. Hal tersebut dikenal dengan istilah konflik peran ganda (*Work Family Conflict*). Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi ketika kegiatan dalam organisasi atau pekerjaan membuat kegiatan dalam keluarga menjadi lebih sulit. Beratnya beban pekerjaan dan jam kerja yang cukup panjang membuat kurangnya waktu dan tenaga yang diluahkan untuk keluarga.

Penurunan prestasi kerja, produktifitas dan kepuasan kerja merupakan dampak dari *work family conflict*. Menurut (Amalia & Zakiy, 2021), pekerja yang telah menikah dan memiliki peran sebagai orangtua memiliki kesulitan terhadap kerjanya yang disebabkan oleh kelelahan secara fisik maupun psikologi. Sedangkan menurut (Minarika et al., 2020), *work family conflict* didukung juga oleh faktor karena dengan ekonomi yang baik dapat menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga pada masyarakat.

Selain dipengaruhi oleh *work family conflict*, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh *work engagement*. Menurut (Rohana Manalu et al., 2021), *work engagement* merupakan pemikiran positif, dedikasi dan fokus pekerja sehingga mampu menjadikan pekerjaannya sebuah prioritas. Salah satu faktor yang meningkatkan *work engagement* adalah seperti yang dikemukakan oleh (Pri & Zamralita, 2018), *work engagement* dipengaruhi oleh seberapa lama pekerja melakukan

pekerjaannya. Sehingga semakin lama pekerja tersebut bekerja, maka semakin tinggi *work engagement*nya.

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dari pekerja. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Agustian (2003) dikemukakan bahwa “kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, menguasai diri, dan dapat mengambil keputusan dengan tenang”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka pekerja perlu memiliki kecerdasan emosional disamping kecerdasan kognitifnya. Menurut (Goleman, 1999) kecerdasan emosional merupakan faktor kesuksesan hidup karena manusia menggunakan 20% kecerdasan intelektual dan 80% sisanya merupakan faktor kecerdasan emosional dan lainnya. Dengan adanya pendapat tersebut maka kecerdasan emosional berperan sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja.

Analisis akan dilakukan pada lingkungan Polres Ponorogo terutama pada Polisi Wanita (Polwan). Polres (Kepolisian Resor) Ponorogo merupakan sebuah kantor kepolisian yang memiliki struktur komando pada tingkat kabupaten atau kota. Polres memiliki tugas pokok untuk menjamin keamanan, penegakan hukum, dan menjaga ketertiban masyarakat. Selain itu, polres juga melakukan pelayanan masyarakat pada berkas penting seperti SIM, SKCK, dan lainnya. Oleh karena itu, Polres memerlukan pekerja dengan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja Polwan yang berbentuk barang atau jasa, kualitas atau kuantitas, maupun perilaku dalam keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan sehingga menghasilkan nilai yang baik untuk mewujudkan tujuan. Penilaian prestasi kerja Polwan dilaksanakan berdasarkan hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan Polwan selama periode. Penilaian prestasi kerja

dimaksudkan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja di masa mendatang karena akan menentukan *reward* yang akan diberikan oleh pihak Polres. Melalui prosedur penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Polwan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya. Prestasi kerja dalam hal ini mampu membantu Polres dalam melihat kekurangan maupun potensi sumber daya manusia.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi pada Polwan Polres Ponorogo. Polwan pada Polres Ponorogo sudah ada yang memiliki keluarga sehingga terjadi masalah *work family conflict* sehingga mengganggu prestasi kerja. Selain itu, *work engagement* yang kurang maksimal juga dapat menurunkan prestasi kerja Polwan. Dalam mengimbangi prestasi kerja Polwan juga perlu dilakukan analisis mengenai kecerdasan emosional untuk mengukur pengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga faktor-faktor tersebut perlu dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan penjabaran latar belakang yang telah dilakukan, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict*, *Work Engagement*, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Polwan Pada Polres Ponorogo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap prestasi kerja Polwan pada Polres Ponorogo?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap prestasi kerja Polwan pada Polres Ponorogo?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja Polwan pada Polres Ponorogo?

4. Apakah adanya *work family conflict*, *work engagement*, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan pada prestasi kerja Polwan pada Polres Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap prestasi kerja Polwan pada Polres Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap prestasi kerja Polwan pada Polres Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja Polwan pada Polres Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, *work engagement*, dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja Polwan pada Polres Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu memperluas pengetahuan dan penerapan pada kehidupan bersosial berdasarkan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia terutama pada *work family conflict*, *work engagement* dan kecerdasan emosional yang telah dilakukan.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian yang telah dilakukan, diharapkan mampu memberikan referensi ilmu untuk dikembangkan di kemudian hari terutama pada topik manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Instansi

Adanya sumber untuk melakukan evaluasi yang dilakukan pada instansi berdasarkan analisis *work family conflict*, *work engagement* dan kecerdasan emosional yang telah dilakukan.

4. Bagi Akademisi

Diharapkan dengan adanya penelitian yang telah dilakukan mampu untuk dikembangkan dan dilakukan analisis lebih lanjut sebagai pembaruan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai *work family conflict*, *work engagement*, dan kecerdasan emosional.

