

BAB I

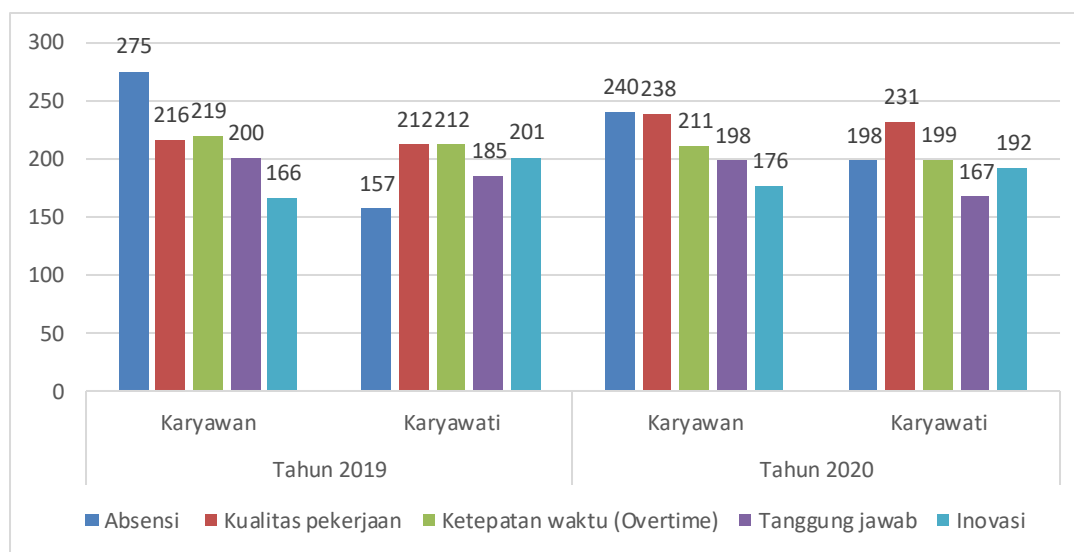
PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas pegawainya sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan Wibowo (2018:13). Kinerja juga berarti hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017:67). Dalam mengukur kinerja suatu lembaga, sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dan pegawainya karena kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Salah satu cara mengetahui kinerja karyawan di suatu perusahaan yaitu dengan cara melihat data penilaian kerja yang dimiliki perusahaan yang dilakukan secara berkala setiap satu tahun sekali. Berikut saya lampirkan diagram penilaian kerja karyawan PT Monysaga Prima :

Grafik 1.1

Rekap Data Penilaian Kerja PT Monysaga Prima 2019-2020



Sumber : PT Monysaga Prima (2019-2020)

Grafik 1.1 menunjukkan data perbandingan penilaian kerja karyawan dan karyawan tahun 2019-2020. Terdapat lima indikator yang menjadi poin penilaian kinerja yaitu absensi, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu (*overtime*), tanggung jawab, dan inovasi. Terlihat pada batang biru (absensi) karyawan tahun 2019 memiliki bobot nilai tertinggi yaitu 275, sedangkan pada karyawan mendapat bobot nilai yang lebih rendah yaitu 157. Di tahun 2020 bobot nilai absensi karyawan masih lebih tinggi yaitu 240 dari bobot nilai karyawan yaitu 198. Pada batang merah (kualitas pekerjaan) karyawan tahun 2019 memiliki bobot nilai 216 lebih tinggi daripada karyawan yaitu 212. Di tahun 2020 pun sama bobot nilai karyawan lebih tinggi yaitu 238 sedangkan karyawan 231. Pada batang hijau (ketepatan waktu atau *overtime*) karyawan tahun 2019 lebih tinggi yaitu 219 sedangkan karyawan 212. Di tahun 2020 bobot nilai karyawan sebesar 211 lebih besar dibanding karyawan yaitu 199.

Dari data grafik tersebut pada batang absensi karyawan di tahun 2020 yaitu mengalami kenaikan 31 poin dari tahun 2019. Naiknya poin absensi ini ternyata mempengaruhi juga indikator yang lainnya yaitu naiknya indikator kualitas pekerjaan sebanyak 19 poin. Namun kenaikan dua indikator tersebut juga mempengaruhi indikator ketepatan waktu (*overtime*) yang menjadi turun yaitu sebanyak 13 poin. Dengan demikian, peningkatan absensi mempengaruhi naiknya kualitas pekerjaan dan menurunkan *overtime* pada karyawan. Menurut Flippo (2002:184) menjelaskan tentang masalah masalah kepegawaian yang ada diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Handoko (2014:252) salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja karyawan selama periode 2019-2020 cenderung lebih tinggi daripada karyawan. Rendahnya bobot nilai karyawan ini dapat dipengaruhi oleh pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Tingginya absensi karyawan selama satu tahun. Dan juga kesalahan kesalahan yang karyawan lakukan

saat bekerja. Peran karyawati yang sebagai ibu rumah tangga mungkin saja menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap rendahnya penilaian kerja pada karyawati.

PT Monysaga Prima merupakan perusahaan minuman kemasan yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 305 orang yang terdiri dari 70% perempuan. Berdasarkan hasil pengamatan masih banyak dijumpai karyawati yang terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk menjemput anak sekolah atau mengurus acara keluarga, bahkan terdapat beberapa karyawati yang absen dengan alasan yang berhubungan dengan masalah keluarga contohnya, anak sakit atau suami sakit. Terbenturnya dua peran tersebut sangat mempengaruhi efektifitas dan kinerja karyawati di kantor.

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan , atau sering disebut sebagai konflik peran ganda (*work family conflict*) (Tjokro dan asthenu, 2017:97). Selain waktu yang tersita di kantor, tekanan kedua peran tersebut mengganggu konsentrasi karyawati dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah di rumah yang terbawa *emosional* nya di kantor tempat karyawati bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawati tersebut. Banyak pekerjaan yang tidak sesuai standar dan kualitas yang ditetapkan membuat penilaian karyawati tersebut terlihat buruk dimata atasan.

Menurut teori Orienstein (2012:29) Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif seperti kurangnya motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, dan arena urusan keluarga berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya stres bagi wanita. Konflik peran ganda yang tidak ditangani secara tepat, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (*stress*) Tjokro dan Asthenu (2017:98).

Bertemunya dua peran sekaligus yang terjadi pada karyawan wanita akan menciptakan tekanan-tekanan psikologis yang akan berdampak pada fisiologis

karyawan wanita tersebut, apabila tekanan tekanan tersebut terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu produktivitas dan kinerja karyawan tersebut dalam sebuah perusahaan (Prakoso,2014:17) . Menurut Hasibuan (2014:204) “prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri”.

Mangkunegara (2017:157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Stres Kerja

| No | Pertanyaan | Responden | Persentase Setuju | Persentase Tidak Setuju |
|----|------------------------------------------------------|-----------|-------------------|-------------------------|
| 1 | Beban pekerjaan yang diberikan atasan terlalu berat. | 20 | 80% | 20% |
| 2 | Merasa lelah saat dirumah karena lelah bekerja. | 20 | 90% | 10% |
| 3 | Kurangnya kejelasan tugas yang diberikan atasan. | 20 | 50% | 50% |
| 4 | Tuntutan pekerjaan yang harus sempurna. | 20 | 90% | 10% |
| 5 | Tekanan dari atasan yang berlebihan. | 20 | 70% | 30% |

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui 20 karyawati PT Monysaga Prima merasa bahwa peran menjadi ibu rumah tangga sekaligus wanita karier memicu

ketidakstabilan peran dan emosi karyawan tersebut. Beban kerja yang berat membuat karyawan merasa frustrasi karena harus dikejar deadline yang mengharuskan bekerja lembur. Sehingga menyita waktu nya dikantor lebih lama daripada dirumah. Konflik kedua peran yang dijalani karyawan juga membuat rentan mengalami stress banyak karyawan yang mangkir atau absen karena mengeluh sakit kepala dan gangguan pencernaan karena stress memikirkan pekerjaan dan peran nya dirumah sebagai ibu rumah tangga. Banyak karyawan yang merasa tertekan oleh atasan nya karena diharuskan menjalankan pekerjaan dengan sesuai dan sempurna sedangkan mereka memiliki dua peran yang wajib mereka jalani yang membuat psikis mereka merasa ditekan.

Menurut Kouloubandi (2012:26) beberapa sumber stres di tempat kerja meliputi kelebihan beban kerja, pengawasan yang kurang kompeten, ketidakjelasan peran dan kurangnya pengakuan. Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit, dan waktu yang hilang. Pernyataan ini menunjukkan stres yang berlebihan mengakibatkan perubahan perilaku, psikologis dan emosional seorang karyawan sehingga dapat mengganggu kinerjanya meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang kurang memuaskan.

Karyawan dijadikan sebagai objek penelitian pada PT. Monysaga Prima karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalannya itu bisa memicu tingkat stress kerja dan juga mengganggu kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan di PT. Monysaga Prima dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan perusahaan Monysaga Prima?
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Monysaga Prima?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict*) terhadap kinerja karyawan PT. Monysaga Prima.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Monysaga Prima.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Memberikan masukan bagi perusahaan yang berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam menghadapi konflik peran ganda (*work family conflict*) dan stres kerja dan upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Pihak Lain
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict*) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti
Sebagai referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini.

1.4. RUANG LINGKUP DAN PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Monysaga Prima.
2. Pembahasan difokuskan pada department HR dan seluruh karyawan PT Monysaga Prima yang sudah berkeluarga.
3. Data diambil untuk menilai persentasi tingkat kinerja seluruh karyawan PT Monysaga Prima.

1.5. SISTEMATIKA PELAPORAN

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan konsep hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, kerangka pikir, serta definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai populasi dan sampel, sumber dan jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, dan alat analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil dan pembahasan berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis pembahasan.