

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu peran baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa kini adalah peran sebagai pekerja. Menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perempuan bekerja (*employed women*) adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah. Karena dewasa ini, kebanyakan wanita memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Saat ini, seolah derajat wanita sejajar dengan kaum pria, dimana wanita tidak hanya bekerja di dapur dan mengurus rumah tangga namun wanita juga bisa melakukan pekerjaan lain di luar rumah. Bahkan pada jaman yang serba modern seperti sekarang ini tidak sedikit wanita yang menjadi pemimpin di suatu organisasi bahkan mampu memimpin negara. Di masa lampau wanita sering kali dianggap, dan bahkan menganggap diri mereka sendiri lebih rendah atau tergantung sebagai embel-embel dari suami. Sebaliknya, banyak wanita sekarang merasa dirinya sangat bebas. Masyarakat pernah mengasihani wanita yang bekerja oleh karena keluarganya tidak dapat mengurusnya dengan baik. Sekarang masyarakat menerima kenyataan bahwa wanita menghendaki pekerjaan dan karir yang memuaskan seperti pria. Gaya hidup yang lebih baru ini juga dapat berarti bahwa kerja rumah dibagi dan bahkan membesarkan anak menjadi suatu tanggungjawab

bersama. Tetapi wanita lebih besar kemungkinannya dibebani tanggungjawab ganda yaitu rumah tangga dan suatu pekerjaan.

Adanya gerakan wanita memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan. Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Dengan adanya ekstra pendapatan yang mereka terima, keluarga dapat menghadapi inflasi dan kasus-kasus lain yang menuntut peningkatan daya beli secara substansial. Pendapatan ganda diharapkan dapat mencukupi segala kebutuhan keluarga, termasuk biaya pendidikan anak.

Fenomena yang terjadi saat ini dikalangan masyarakat adalah *work family conflict* khususnya pada wanita pekerja, *work family conflict* itu sendiri adalah bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal Ching dalam Renny Rantika (2011). Wanita dijadikan sebagai objek penelitian 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. Disisi 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. *Work family conflict* yang dialami oleh karyawan akan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karena mereka sulit untuk membagi urusan keluarga dengan urusan di pekerjaan.

Menurut Robbins(2011) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Besarnya stres kerja dan konflik yang dialami karyawan akan berdampak pada kinerja dan pencapaian karyawan pada pekerjaannya. Banyak perusahaan beranggapan bahwa besarnya gaji atau *salary* yang diterima karyawan mampu menciptakan kepuasan bagi karyawan. Padahal banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan tidak semata-mata hanya pada besarnya pendapatan yang diterima.

Seseorang sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut menjadi menurun.

Menurut Robbins (2011) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan lain-lain. Pekerjaan memerlukan

interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Sehingga keberhasilan semua hubungan tersebut dapat berjalan dengan baik bergantung pada bagaimana seorang karyawan bersikap, baik dalam kondisi nyaman maupun tidak nyaman sekalipun.

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja akan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan dan memiliki kinerja yang tinggi karena selalu bersemangat. Sedangkan individu yang mengalami ketidakpuasan kerja tidak mempunyai semangat dalam menjalankan pekerjaannya, lebih sering melamun, tidak dapat mengendalikan emosi, cepat lelah dan mempunyai tingkat kinerja yang rendah.

Mangkunegara (2012) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Dari observasi awal yang dilakukan di PT.Putra Tunas Subur peneliti menemukan fenomena bahwasannya karyawan wanita PT.Putra Tunas Subur ini memiliki tingkat *work family conflict* yang tinggi ditandai dengan adanya peran

ganda dalam tiap individu karyawan, karyawan di sini juga memiliki tingkat stres yang tinggi ditandai dengan adanya pembagian shift kerja yang mengharuskan para pekerja wanita bekerja di malam hari yang membuat para pekerja wanita ini harus meninggalkan rumah dan keluarganya, lingkungan yang tidak nyaman juga membuat para pekerja wanita mengalami stres, kepuasan kerja pada karyawan juga tinggi ditandai dengan adanya kompensasi dan juga fasilitas-fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan, dan kinerja karyawan yang terdapat di PT. Putra Tunas Subur juga tinggi ditandai dengan hasil pekerjaan yang di dapat sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Putra Tunas Subur merupakan perusahaan yang bergerak di Industri Kayu Lapis (*Plywood*) yang memproduksi olahan kayu lapis yang berada di Jl. Pacitan – Ponorogo km.14 Desa Gegeran, Kecamatan Arjosari, Kabupaten Pacitan, yang berdiri sejak 8 Juni 2011. Oleh karena itu, perlu dilakukan lagi penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Tunas Subur.

Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Endang Ruswanti (2013) yang berjudul “Konflik Antara Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta” dan bedanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja didalamnya.

B. Rumusan Masalah

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang terpenting, karena dengan adanya kinerja yang baik tentunya akan mendapatkan hasil yang baik juga sesuai dengan target yang diterapkan perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti hendak merumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri mengenai teori tentang pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam dunia kerja.
2. Bagi PT. Putra Tunas Subur adalah agar perusahaan mengetahui pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini dapat menjadi acuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.