

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Berkembangnya sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang bergabung didalam menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa (Frone *et al*,1992). Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Dalam era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah Indonesia. Menurut BPS data komposisi angkatan kerja 2010 dan 2012 jumlah angkatan kerja wanita aktif meningkat dari 36.871.239 jiwa pada tahun 2010 menjadi 38.100.000 jiwa pada tahun 2012 (BPS RI, Susenas, 2012). Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Cencus Bureau, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Adanya

tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Anoraga, 1998).

Wanita yang bekerja bagaimana pun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya dalam meniti karir, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibandingkan rekan prianya. Dalam arti wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga-suamsi, anak dan hal-hal lain yang menyangkut urusan rumah tangga. Jika wanita karir tidak pandai menyeimbangi peran ganda tersebut akhirnya akan berantakan (Anoraga, 2009).

Pada kenyataannya peran ganda memberi konsekuensi yang berat bagi wanita. Di satu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan di sisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap pekerjaan.

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktivitas bekerja (Kinnunen dan Mauno, 1998). Penurunan kualitas

hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis.

Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidakmampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain. Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku (Anoraga, 1992).

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001). Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan *work-family conflict* dan menjadikan *work-family conflict* sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan. 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.

Kebijakan perusahaan mengenai *work family conflict* untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Yang Dimediasi Oleh Variabel Stres Kerja”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada penelitian tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja wanita berperan ganda?
2. Apakah ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja?

3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja wanita berperan ganda?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja wanita berperan ganda?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja wanita berperan ganda.
2. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja wanita berperan ganda.
4. Untuk Menganalisis stres kerja memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja wanita berperan ganda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi, serta menambah kajian ilmu ekonomi khususnya sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana strategi yang harus diterapkan dalam mengatasi konflik peran ganda dan stres kerja pada karyawan PT Sari Warna Asli Boyolali.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan, berkaitan dengan masalah karyawan yang mengalami konflik peran ganda dan stres kerja, serta perusahaan dapat mengambil keputusan guna menentukan kebijakan perusahaan. Dan bagi peneliti ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

E. Sistematika Penelitian

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah yang di ambil, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka menguraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, keterkaitan variabel, perumusan hipotesis, penelitian-penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan merupakan bagian yang menjelaskan diskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penutup merupakan bagian terakhir penulisan skripsi. Bagian ini memuat kesimpulan, saran, daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.