

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Peran aktif dari sumber daya manusia menjadi tolok ukur keberhasilan dari organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang unggul.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kesetaraan gender memberikan peluang bagi wanita untuk berkarir seperti kaum pria. Saat ini wanita mempunyai kesempatan bahwa lapangan pekerjaan tidak hanya didominasi oleh kaum pria, wanita pun bisa mengisi jenis pekerjaan yang dilakukan oleh kaum pria. Tuntutan ekonomi yang semakin meningkat, menyebabkan wanita harus bekerja demi membantu memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan meningkat sebesar

2,33 persen menjadi 55,04 persen dari sebelumnya yaitu 52,71 persen pada Februari 2016. Sedangkan pada tahun 2018 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 0,40 persen menjadi 55,44 persen. Bertambahnya jumlah TPAK setiap tahunnya menunjukkan bahwa saat ini perempuan semakin aktif mengambil bagian dalam dunia perekonomian nasional serta memiliki kesempatan yang sama dibidang pekerjaan dengan laki-laki. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Grant Thornton pada tahun 2017 menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki peningkatan terbaik dalam hal jumlah perempuan yang menduduki posisi senior di perusahaan dengan jumlah peningkatan dari 24 persen pada tahun 2016 menjadi 28 persen pada tahun 2017.

Bertambahnya jumlah karyawan wanita memberikan pemahaman bahwa dorongan ekonomi lah yang menjadi alasan mengapa para wanita ikut bekerja. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan untuk mendukung penghasilan tambahan ekonomi dalam rumah tangga. Namun bagi wanita yang telah berkeluarga akan mengakibatkan ketidakseimbangan tanggung jawab antara keluarga dengan pekerjaan.

Menurut Greenhouse dan Beutell (dalam Wirakristama dan Suharnomo, 2011), konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Greenhouse dan Beutell (dalam Jimad, 2010) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Work family conflict pada karyawan wanita cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dikarenakan wanita memandang keluarga sebagai suatu kewajiban utama mereka yang harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan dengan peran mereka sebagai seorang pekerja. Tidak bisa dipungkiri, konflik seperti ini dapat menimbulkan berbagai macam masalah yang dapat mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, di satu sisi wanita pekerja dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus serta membina rumah tangga dengan baik, dan disisi lain juga harus bertanggung jawab sebagai seorang wanita pekerja yang dituntut untuk bekerja secara profesional. Namun, tidak semua dari wanita pekerja dapat membagi peran dengan baik antara pekerjaan dengan rumah tangga. Pembagian peran tersebut dapat berakibat terganggunya pemenuhan peran yang satu dengan yang lainnya dan dapat berujung pada stres kerja.

Stres kerja pada karyawan yang diakibatkan oleh tekanan organisasional, biasa terjadi karena adanya beban kerja yang harus diselesaikan dengan terburu-buru dalam waktu tertentu. Tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan seseorang dengan lingkungan perusahaan serta waktu kerja yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat berpengaruh pada tingkat stres seseorang. Selain itu penyebab stres pada karyawan dikarenakan mereka yang terlalu memforsir dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Walaupun *work family conflict* dan stres kerja biasa terjadi pada

karyawan, mereka harus bisa berkomitmen pada perusahaan dimana mereka bekerja, karena hal ini dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan.

Komitmen organisasi pada sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh apabila harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawannya serta menghargai kontribusi karyawan pada organisasi, sehingga karyawan akan loyal dan dengan sukarela mengikatkan diri pada organisasi, melalui terpenuhinya harapan kerja karyawan akan membawa pengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Rantiak dan Sunjoyo, 2010).

Komitmen mencerminkan tingkat loyalitas individu terhadap profesinya yang dipersepsikan oleh individu, sehingga individu tersebut dapat bersikap profesional dalam bekerja. Anggota organisasi yang dapat menjaga komitmen merupakan aset sumber daya manusia yang berharga bagi organisasi karena diharapkan dapat bekerja secara profesional. Hal ini tentunya akan membawa pengaruh positif bagi organisasi (Li *et al.*, 2013).

Perusahaan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang komitmen organisasi, dalam hal ini kerjasama yang baik antar karyawan serta karyawan dengan atasan (Khatibi *et al.*, 2009). Dengan tingkat komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan akan menyelesaikan tugas serta kewajibannya secara maksimal, sehingga diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moehariono, 2012:96-97).

PT. Solo Murni adalah salah satu perusahaan yang memproduksi produk-produk alat tulis terbesar di Indonesia, dimana perusahaan tersebut sudah memasarkan produk-produknya tidak hanya di dalam negeri, tetapi juga di luar negeri seperti : Australia, Austria, Belgia, Kanada, Denmark, Finlandia, Perancis, Jerman, Italia, Jepang, Myanmar, Islandia, Selandia Baru, Norwegia, Slovenia, Swedia, Spanyol, Singapura, Arab Saudi, Swiss, Afrika Selatan, Filipina, Belanda, Turki, Amerika Serikat, Angola, Rusia, Irlandia, Portugal, Hungaria, Kuwait, Yordania, Suriname, Madagaskar, Mesir, Uni Emirat Arab, Sudan, Oman, dan Yaman. Organisasi ini berlokasi di beberapa kota di Indonesia, yakni Jakarta, Bandung, Solo, Boyolali, Surabaya, Medan, Jambi, Pekanbaru, Padang, Palembang, Pontianak, Samarinda, Banjarmasin, Balikpapan, Manado, Ujung Pandang, dan Batam. Sebagai perusahaan yang besar, tentunya perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan yang banyak terutama karyawan wanita sebagai komponen sumber daya manusianya. Salah satu lokasi perusahaan yang lokasinya terdekat dengan peneliti yaitu berada di Kabupaten Boyolali Jawa Tengah.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DIVISI PRODUKSI PT. SOLO MURNI BOYOLALI”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali.

3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan wanita divisi produksi PT. Solo Murni Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang di peroleh dalam penulisan penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup signifikan sebagai masukan pengetahuan atau literatur ilmiah yang dapat dijadikan bahan referensi bagi para mahasiswa yang melaksanakan penelitian tentang pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengambil kebijakan yang dapat meminimalisir terjadinya *work family conflict* dan stres kerja terhadap karyawan wanita serta dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sehingga menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai sarana mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini .menguraikan landasan teori yang diperoleh dari berbagai literatur, digunakan sebagai landasan pembahasan, pemecah masalah, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan menggambarkan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memaparkan secara rinci mengenai variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, sampel, jenis data dan sumber data, pengujian instrument penelitian, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan mengenai sejarah singkat organisasi, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan hasil

penelitian, pembuktian dari hipotesis yang dipaparkan dalam bab satu serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah.

BAB V

PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir dalam penelitian yang sekaligus menjadi penutup dalam skripsi ini. Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang bersifat membantu dalam peneliti