

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis semakin hari kian berkembang baik secara nasional maupun internasional. Di indonesia sendiri, persaingan bisnis khususnya di bidang industri manufaktur sangat ketat. Oleh karenanya, dibutuhkan strategi-strategi manajemen yang unggul agar mampu menjadi perusahaan yang mumpuni dibidangnya. Salah satu strategi yang mampu menunjang keberhasilan sebuah perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul merupakan aset bagi perusahaan agar mampu bertahan dalam kondisi bisnis yang bergerak dinamis. Kualitas tenaga kerja yang mumpuni merupakan salah satu syarat bagi terciptanya perusahaan yang berdaya saing global.

Idealnya komposisi tenaga kerja yang seimbang baik dalam hal jenis kelamin, usia dan keterampilan mampu mendukung kegiatan operasionalisasi perusahaan dengan baik. Pada kenyataannya, indonesia saat ini memiliki jumlah tenaga kerja wanita sebanyak 30 persen dari total seluruh tenaga kerja sebanyak 53 juta jiwa (Departemen Ketenagakerjaan, 2014). Data ini menunjukan dua indikasi, pertama, perkembangan perekonomian indonesia yang positif; kedua, wanita masa kini lebih aktif terlibat dalam pekerjaannya atau ikut serta bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga. Situasi seperti ini membuat jumlah wanita dengan peran ganda menjadi bertambah banyak. Pekerjaan bagi seorang wanita dapat

memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup (Istiani, 1989). Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, dimana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan ibu tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya.

Fenomena seperti ini memunculkan berbagai konflik antara masalah sebagai karyawan serta masalah sebagai seorang istri atau ibu (Karatepe and Kilic, dalam Ari dan Ika, 2015). Konflik kerja dan keluarga umumnya merupakan suatu kenyataan yang akan dihadapi oleh seorang karyawan perempuan yang sudah menikah bahkan sudah memiliki anak. Padatnya pekerjaan di kantor dengan waktu yang terbatas dan banyaknya energi yang harus dikeluarkan ketika bekerja akan memunculkan konflik ini. Terdapat dua konflik, pertama, terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab tuntutan keluarga, contohnya ketika seorang ibu yang memiliki banyak pekerjaan di kantor sampai lupa merayakan ulang tahun anaknya. Kedua, terjadi ketika tuntutan melayani keluarga berbenturan dengan tuntutan pekerjaan di tempat kerja (Netemeyer et al., 1996). Semakin seseorang menghayati bahwa pekerjaan di kantor secara konsisten merenggut

kesempatannya untuk mengurus keluarga ataupun sebaliknya maka ia akan merasa kurang puas akan pekerjaannya (Ari dan Ika 2015).

Di salah satu BUMN di Kota Bandung yang bernama PT. Bio Farma (Persero), jumlah karyawan wanita cukup banyak sekitar sepertiga dari jumlah total karyawan di BUMN tersebut. Demografi karyawan wanita ini ada yang belum menikah namun sebagian besar sudah menikah dan memiliki anak dan sebagian lainnya belum memiliki anak. Berikut merupakan hasil survey awal pada 15 orang karyawati mengenai gambaran kinerja mereka. Hasil dari survey tersebut dapat digambarkan dalam tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Kinerja Karyawati PT Bio Farma (Persero)

No.	Dimensi Kinerja	Sesuai (%)	Tidak Sesuai (%)	Total (%)
1	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan lengkap sesuai dengan perintah atasan saya	73,3 %	26,7 %	100 %
2	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tuntutan target yang diberikan kepada saya	73,3 %	26,7 %	100 %
3	Waktu bekerja saya gunakan dengan efektif dan efisien	66,6 %	33,4 %	100 %

4	Saya tidak pernah meminta ijin untuk tidak hadir diluar hak jatah cuti yang diberikan oleh kantor	53,3 %	46,7 %	100 %
5	Saya mampu bekerja sama dalam tim	53,3 %	46,7 %	100 %

Sumber: Survey Awal

Pada tabel 1.1 diatas dapat diperoleh informasi bahwa terdapat kesenjangan yang cukup besar dalam hal kehadiran dan kemampuan bekerja sama dalam tim.

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi responden mungkin saja berbeda namun terdapat pola yang sama yaitu mengenai konflik pekerjaan dan keluarga dan sebaliknya. Konflik ini disebut juga dengan konflik peran ganda. Konflik tersebut berdampak pada penghayatan masing-masing dari mereka terhadap kepuasan akan pekerjaannya dan juga kualitas dari kinerja yang mereka lakukan sehari-hari di kantor. **Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik peran ganda dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) ini.**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Terkait dengan konflik keluarga dan pekerjaan, Netemeyer dalam Ari dan Ika (2014) berpendapat bahwa konflik peran ganda cenderung memengaruhi kepuasan kerja, turnover intention dan juga kinerja karyawan. Pada PT Bio Farma telah diketahui bahwa karyawan memiliki peran ganda yang dijalannya sehari-hari yaitu sebagai karyawan sekaligus sebagai istri dan ibu di rumah. Disamping itu,

diketahui pula terdapat masalah pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Bio Farma (Persero).

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini ingin mengetahui:

- 1). Bagaimana konflik peran ganda karyawan PT. Bio Farma (Persero)?
- 2). Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Bio Farma (Persero)?
- 3). Bagaimana kinerja karyawan PT. Bio Farma (Persero)?
- 4). Bagaimana pengaruh konflik peran ganda dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) secara simultan maupun parsial?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

- 1). Konflik peran ganda pada karyawan PT. Bio Farma (Persero)
- 2). Kepuasan kerja pada karyawan PT. Bio Farma (Persero)
- 3). Kinerja pada karyawan PT. Bio Farma (Persero)
- 4). Pengaruh konflik peran ganda dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

- 1). Akademisi

Peneliti berharap dapat membantu para akademisi untuk mengembangkan penelitian mengenai konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan wanita, kepuasan kerja karyawan, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2). Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai arti penting dan pengaruh konflik peran ganda dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja, serta dapat berguna bagi peneliti untuk dikemudian hari.

3). Perusahaan

Peneliti berharap dapat membantu perusahaan atau organisasi yang akan diambil sampelnya agar memberikan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan konflik peran ganda pada karyawati dan sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.