

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan didalam perusahaan, yang kemudian harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ajabar (2020) mengemukakan sumber daya manusia adalah kunci pokok bagi perusahaan dalam menjalankan tujuannya. Setiap perusahaan tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menempati posisi yang ada, demi tercapainya tujuan perusahaan.

Suwatno (2016:28) dalam bukunya mengemukakan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam perusahaan. Visi dan misi perusahaan akan berjalan dengan baik ketika sumber daya manusia yang ada pada perusahaan sudah sesuai dengan posisi yang ditempati. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia perlu mengelola setiap bakat dan kemampuan karyawannya dengan efektif dan efisien.

Pengelolaan bakat dan kemampuan karyawan dengan tepat akan berdampak kepada kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan akan merasa kemampuannya dapat berguna dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga karyawan akan memberikan hasil kerja yang memuaskan dari segi kuantitas dan kualitasnya dengan bertanggung jawab. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan konsistensi dalam menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. (Suwatno, 2016:195).

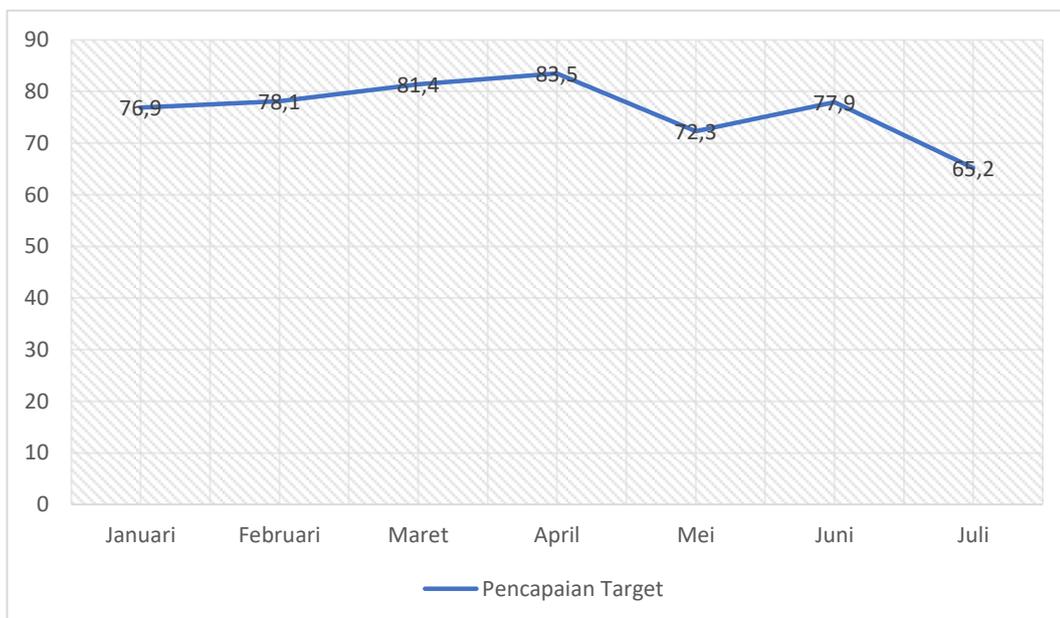
Kinerja karyawan yang baik akan menjadi sebuah keuntungan tersendiri bagi perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang kompeten, target dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Mangkunegara dalam Siswatiningsih dan Wening (2021) mengutarakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari

penjelasan diatas, tujuan perusahaan dapat lebih mudah dicapai karena kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dalam tim, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan inisiatif yang besar.

Perusahaan perlu untuk memenuhi harapan setiap karyawannya, demi terjaganya kinerja karyawan yang baik. Jika perusahaan tidak mampu memenuhi harapan setiap karyawannya, tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan yang menurun akan berpengaruh pada stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai.

Salah satu perusahaan garment di kota Bandung yang menjadi tempat penelitian merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pakaian dan sudah berdiri sejak tahun 1980. Perusahaan garment ini memiliki banyak bidang, salah satunya adalah divisi operator jahit, yang bertugas untuk mengubah bahan mentah menjadi bahan jadi yaitu dari benang lalu diolah menjadi pakaian.

**Grafik 1.1**  
**Data Pencapaian Target Bulan Januari s/d Juli 2023**  
**Divisi Operator Jahit Perusahaan Garment XYZ Bandung**  
**(Dalam Bentuk Persentase)**



Sumber: Diolah Penulis (2023)

Pada Grafik 1.1 Data Pencapaian Target Divisi Operator Jahit Bulan Januari s/d Juli 2023 Perusahaan Garment XYZ Bandung menunjukkan bahwa adanya fluktuasi yang diduga karena penurunan tingkat kinerja karyawan dan tingginya tingkat stress kerja pada divisi operator jahit tersebut selama tujuh bulan kebelakang di tahun 2023. Pencapaian target terendah terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 65,2% sedangkan pencapaian target tertinggi ada pada bulan April sebesar 83,5%. Naik turunnya hasil pencapaian target menjadi salah satu bukti adanya ketidakseimbangan kinerja karyawan pada divisi operator jahit.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan, tentu saja tidak selalu berjalan mulus, akan ada konflik dan masalah yang dihadapi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika konflik ini tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak negatif bagi individu, perusahaan, lingkungan dan tentunya pada keluarga sendiri. Dampak pada perusahaan ketika konflik ini tidak segera diatasi adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Faktor individu seperti latar belakang keluarga di dalamnya. Karyawan tidak mungkin memiliki hanya satu peran saja dalam hidupnya, terutama karyawan yang sudah menikah dan seorang wanita. Dengan adanya peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita, menjadi salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan. Faktor tersebut yang dialami oleh karyawan wanita nantinya justru dapat menimbulkan konflik peran ganda.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan**  
**Divisi Operator Jahit Perusahaan Garment XYZ Bandung**

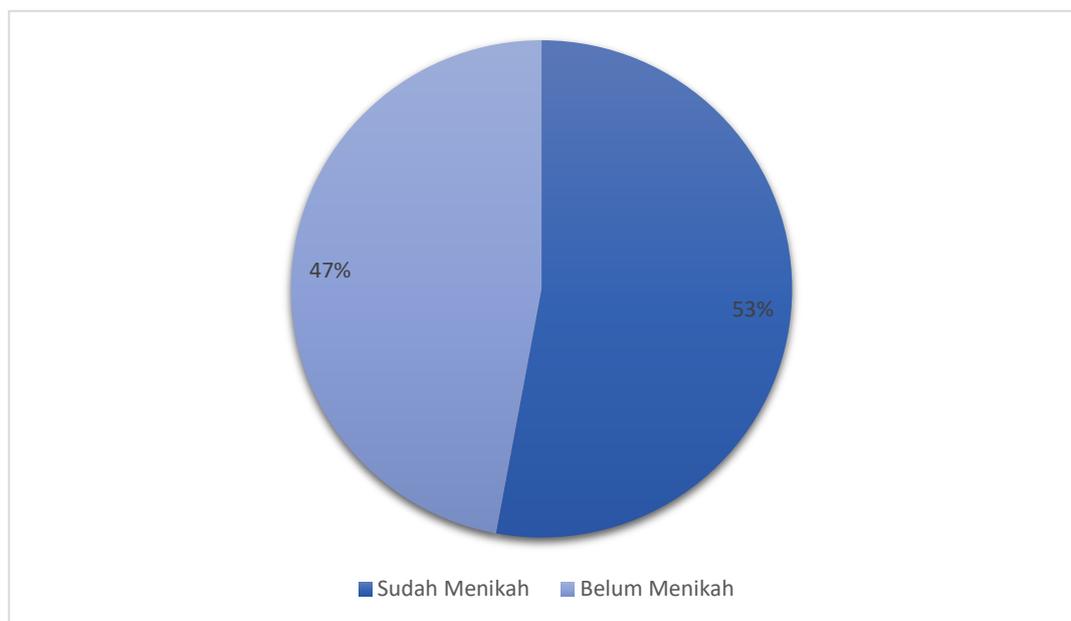
No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Wanita	1.527
2	Pria	208
<b>Jumlah</b>		<b>1.735</b>

Sumber: Internal Perusahaan (2023)

Pada Tabel 1.1 Data Karyawan Divisi Operator Jahit Perusahaan Garment XYZ Bandung berdasarkan jenis kelamin, karyawan wanita mendominasi daripada karyawan pria. Hal ini membuat penulis tertarik untuk membuat penelitian kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit di perusahaan garment XYZ.

Menurut Lengkey, dkk (2020) *Family Work Conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, yang di satu sisi harus memperhatikan keluarga secara keseluruhan dan di sisi lain harus melakukan pekerjaan di kantor, membuat sulit membedakan antara keluarga mengganggu pekerjaan atau pekerjaan mengganggu keluarga.

**Grafik 1.2**  
**Data Status Karyawan Wanita**



**Divisi Operator Jahit Perusahaan Garment XYZ Bandung**

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Pada Grafik 1.2 Data Status Karyawan Wanita Divisi Operator Jahit Perusahaan Garment XYZ Bandung menunjukkan bahwa karyawan wanita yang sudah menikah lebih mendominasi daripada karyawan wanita yang belum menikah.

Berdasarkan jumlah karyawan wanita yang sudah menikah lebih banyak daripada jumlah karyawan wanita yang belum menikah pada divisi operator jahit perusahaan garment XYZ, tidak sedikit alasan mengapa karyawan wanita memilih bekerja dikarenakan perlu untuk membantu suami memenuhi kebutuhan rumah tangga, tidak jarang juga karyawan wanita mengalami kondisi dimana ia adalah satu-satunya sumber penghasilan di rumah tangga. Tidak menutup kemungkinan karyawan wanita yang sudah menikah mengalami *family work conflict* karena adanya peran ganda yang ditanggungnya.

Penulis melakukan *pra survey* kepada 30 karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak pada divisi operator jahit perusahaan garment XYZ. Berikut ini adalah data *pra survey* dari *Family Work Conflict* pada divisi operator jahit perusahaan garment XYZ:

**Tabel 1.2**  
**Data Pra Survey dari Family Work Conflict**  
**Divisi Operator Jahit Perusahaan Garment XYZ Bandung**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan saya.	83.3%	16.6%
2	Saya merasa bersalah karena kurang memberikan perhatian kepada keluarga akibat pekerjaan saya.	70%	30%
3	Saya merasa masalah keluarga memecahkan konsentrasi saya saat bekerja.	53.3%	46.6%
4	Saya merasa memiliki tekanan yang besar karena harus membagi peran antara di rumah dan di kantor.	53.3%	46.6%
5	Emosi di rumah sering terbawa ke tempat kerja dan mengganggu pekerjaan	70%	20%

6	Saya sering memikirkan urusan rumah ketika jam kerja berlangsung.	60%	40%
---	---	-----	-----

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak diduga mengalami konflik keluarga-pekerjaan atau *family work conflict* karena harus membagi perannya di rumah dan di kantor. Sebesar 83,3% menyatakan bahwa urusan keluarga justru mengganggu urusan pekerjaan.

Terjadinya konflik keluarga-pekerjaan atau *family work conflict* dapat mengakibatkan karyawan wanita mengalami tuntutan peran keluarga dan peran kerja menimbulkan rasa ketidakcocokkan, ketidaknyamanan, ketidakseimbangan yang terjadi karena seorang karyawan wanita lebih memusatkan tenaga dan perhatiannya kepada keluarga dibandingkan dengan perannya dalam pekerjaan.

**Tabel 1.3**  
**Data Izin karena Keperluan Keluarga**  
**Divisi Operator Jahit Perusahaan Garment XYZ Bandung**

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja dalam Sebulan	Jumlah Karyawan Wanita (sudah menikah)	Izin Keperluan Keluarga	Persentase
1	Januari	21 hari	808 orang	121 orang	3,14%
2	Februari	20 hari	808 orang	116 orang	2,87%
3	Maret	21 hari	808 orang	105 orang	2,72%
4	April	20 hari	808 orang	66 orang	1,06%
5	Mei	21 hari	808 orang	137 orang	3,56%
6	Juni	20 hari	808 orang	118 orang	2,92%
7	Juli	21 hari	808 orang	163 orang	4,23%
Rata-Rata					2,92%

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 Data Izin Karena Keperluan Keluarga Divisi Operator Jahit Perusahaan Garment XYZ Bandung menunjukkan adanya tingkat fluktuatif persentase izin karyawan karena keperluan keluarga. Tingkat rata-rata persentase pada bulan Maret sampai dengan Juli adalah sebesar 2,92%. Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan informasi bahwa tingkat toleransi izin karyawan pada perusahaan adalah sebesar 1%. Data tersebut menunjukkan adanya dugaan aktivitas karyawan yang mengharuskan membagi dua perannya dalam bekerja maupun keluarga. Dengan adanya data izin karyawan karena keperluan keluarga ini menunjukkan adanya konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita, dimana mereka perlu membagi peran di kantor maupun peran di rumah.

*Family Work Conflict* yang terjadi tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan stres bagi para karyawan wanita. Stres kerja yang terlalu berat akan mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan, sakit, tidak kuat bekerja, putus asa, keluar atau menolak untuk bekerja demi menghindari stres. Menurut Robbins dalam Sapitri dan Dudija (2020) berpendapat bahwa stres yang dialami oleh seorang karyawan akibat adanya tekanan yang dihadapi akan berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Suwatno (2016:255) dalam bukunya menyatakan stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para karyawan dalam perusahaan yang menimbulkan tekanan dan mengakibatkan stres kerja.

Penulis melakukan *pra survey* kepada 30 karyawan wanita pada divisi operator jahit perusahaan garment XYZ. Berikut ini adalah data *pra survey* dari Stres Kerja pada divisi operator jahit perusahaan garment XYZ:

**Tabel 1.4**  
**Data Pra Survey dari Stres Kerja**  
**Divisi Operator Jahit Perusahaan Garment XYZ Bandung**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa tertekan ketika dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.	63.3%	36.6%
2	Saya sering merasa khawatir tentang kemampuan saya untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.	66.6%	33.3%
3	Saya merasa tertekan dan cemas ketika harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.	76.6%	23.3%
4	Saya merasa mudah tersinggung begitu tertekan dengan tanggung jawab pekerjaan	56.6%	43.3%
5	Saya merasa tertekan dengan pekerjaan sehingga mengalami perubahan nafsu makan dan pola tidur.	33.3%	66.6%
6	Saya merasa tertekan dan sulit berkonsentrasi pada pekerjaan saya	23.3%	76.6%

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan wanita mengalami stres kerja yang cukup tinggi, terutama tingkat stres yang disebabkan oleh faktor perilaku dan psikologi. Sebesar 76,6% karyawan merasa tertekan dan cemas ketika harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat. Namun sebesar 23,3% karyawan justru tidak setuju jika merasa tertekan dan sulit berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Menurut Paramita dalam Agustin (2022) menyatakan karyawan yang stres akan sulit berkonsentrasi dan dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan, hal tersebut akan menghambat pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja individu maupun kelompok terhadap perusahaan. Hal tersebut didukung dalam penelitian Massie (2018) dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* dari penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2022) yang berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta” menyatakan adanya pengaruh negatif dari konflik pekerjaan-keluarga walaupun penyebab penurunan kinerja yang terkecil tetapi harus tetap diantisipasi agar dijaga keharmonisan antara kantor dan rumah. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Aziza, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*), Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya)” menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawati sehingga adanya peningkatan mutu di kinerja karyawati.

Setiap perusahaan perlu untuk melakukan pengelolaan bakat dan kemampuan karyawan dengan tepat agar memperoleh kinerja karyawan yang berdampak baik bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang kompeten, maka target dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam kenyataannya, karyawan tidak hanya memiliki satu peran saja dalam hidupnya, terutama karyawan yang sudah menikah dan seorang wanita. Tidak jarang dengan adanya peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita, menjadi salah satu faktor yang justru memicu terjadinya konflik peran ganda atau *family work conflict*. Begitu *family work conflict* ini terjadi, tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan stres bagi karyawan wanita. Stres tersebut biasanya muncul karena adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari

pekerjaan yang kemudian menimbulkan tekanan dan mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, menunjukkan adanya salah satu sumber masalah dalam penelitian. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *family work conflict* dan stres kerja, apakah berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan wanita. Maka peneliti ingin mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan mengambil variabel *family work conflict* dan stres kerja. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Family Work Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Divisi Operator Jahit di Perusahaan Garment XYZ Bandung.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum mengenai *family work conflict*, stres kerja dan kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit di perusahaan garment XYZ Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh *family work conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit di perusahaan garment XYZ Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit di perusahaan garment XYZ Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh *family work conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit di perusahaan XYZ Bandung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran umum mengenai *family work conflict*, stres kerja dan kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit PT. XYZ Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh *family work conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit PT. XYZ Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit PT. XYZ Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *family work conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit PT. XYZ Bandung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penulisan pada penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan dua manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang bisa diambil dengan adanya penelitian ini adalah dapat menambahnya pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pengaruh *family work conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit PT. XYZ Bandung.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi pembaca

Dapat menambah pengetahuan dan sebagai sumber informasi kepada pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh *family work conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi operator jahit PT. XYZ Bandung, serta sebagai informasi tambahan atau bahan acuan untuk referensi penelitian selanjutnya.

##### b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai *family work conflict* dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita serta merupakan kesempatan untuk mempraktikkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

c. Bagi perusahaan

Sebagai salah satu bahan masukan atau pertimbangan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam melakukan peningkatan kinerja pada karyawan, terutama karyawan wanita.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi dan waktu penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

#### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dipilih oleh penulis untuk mengadakan penelitian ini adalah di jalan Mengger, Cigereleng, Bandung, Jawa Barat.

#### **2. Waktu Penelitian**

Adapun waktu pelaksanaan penelitian yang peneliti lakukan dimulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan selesai.

Tabel 1.5

Jenis Kegiatan	Mei s/d Juli 2023				Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023				November 2023 s/d Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024				September 2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Observasi dan penentuan																																				
Pengumpulan data awal																																				
Penyusunan proposal																																				
Bimbingan																																				
Seminar proposal																																				
Revisi proposal																																				
Bimbingan kuesioner																																				
Penyebaran kuesioner																																				
Pengelolaan data																																				
Bimbingan skripsi																																				
Sidang skripsi																																				
Revisi skripsi																																				

Waktu dan Jadwal Penelitian