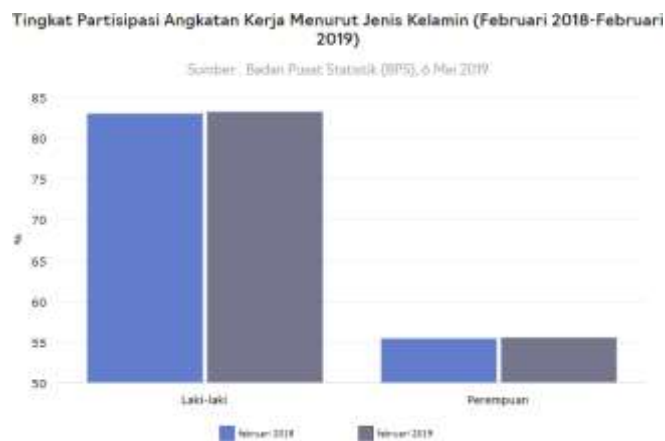


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa. Beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangganya. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Di era seperti sekarang ini ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja (Wirakristama, 2011:20).



Grafik 1. 1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
(Februari 2018-Februari 2019)

Berdasarkan grafik 1.1 data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 meningkat sebesar 2,24 juta orang jika dibandingkan dengan Februari 2018 menjadi 136,18 juta orang. Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) pun naik 0,12% menjadi 69,32% dibandingkan periode yang sama tahun lalu.

Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, TPAK didominasi laki-laki dengan partisipasi sebesar 83,18%. Sementara itu, TPAK perempuan hanya sebesar 55,5%. Secara tahunan, TPAK laki-laki naik 0,17% sedangkan perempuan hanya naik tipis 0,06%. Adanya peningkatan pada jumlah TPAK tenaga kerja wanita

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 dalam Wirakaristama, 2011:20).

Indonesia memiliki jumlah penduduk wanita yang selalu meningkat setiap tahunnya sehingga mereka memilih untuk menjadi wanita karir dengan dua peran, yakni sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan. Faktor yang melandasi wanita memilih untuk bekerja adalah faktor pendidikan, ekonomi maupun emansipasi wanita. Ketika menjalankan dua peran sekaligus, konflik bisa saja terjadi. Hal ini dikarenakan peran sebagai karyawan sangat berbeda dengan peran sebagai ibu rumah tangga. Wanita yang berstatus ganda sebagai ibu rumah tangga dan istri serta berstatus sebagai karyawan, rentan mengalami konflik. Konflik yang mereka alami di tempat kerja biasanya terjadi karena adanya tekanan dari atasan dan pekerjaan yang harus mereka kerjakan di rumah, yang melebihi kemampuan dan kapasitasnya sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah beban kerja dan stres kerja. Kedua faktor ini memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada target yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan sehingga karyawan akan mengalami penurunan kinerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Untuk mengetahui kinerja karyawan peneliti menyertakan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) periode 2019 – 2020.

Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP menurut Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (2013:3) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). SKP ini merupakan metode baru dalam melihat kinerja PNS, yang sebelumnya dikenal dengan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dalam PP Nomor 10 tahun 1979. (Lolytasari, 2013:8)

Berikut adalah data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang terjadi di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP) periode 2019 – 2020.

Tabel 1. 1
Data Rata-Rata Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP) Periode 2019 – 2020

No	Keterangan Nilai	Tahun	
		2019	2020
1	Nilai Capaian Kinerja	89,70	89,29
2	Nilai SKP	53,82	53,36
3	Nilai Pelayanan	84,83	85,39
4	Nilai Integritas	85,35	85,81
5	Nilai Komitmen	84,84	85,22
6	Nilai Disiplin	85,37	85,08
7	Nilai Kerjasama	84,86	85,23
8	Nilai Kepemimpinan	7,68	6,68
9	Nilai Perilaku Kerja	33,56	34,16
10	Nilai Prestasi Kerja	87,98	87,32

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)

Dapat dilihat pada tabel 1.1 data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP) tahun 2019 – tahun 2020, telah terjadi penurunan pada beberapa nilai aspek. Pada tahun

2019 jumlah rata-rata nilai capaian kinerja pegawai sebesar 89,70, kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 89,29. Selanjutnya pada aspek nilai SKP juga mengalami penurunan dari tahun 2019 sebesar 53,82 menjadi 53,36. Pada aspek nilai disiplin tahun 2019 sebesar 85,37 menurun di tahun 2020 menjadi 85,08. Jumlah rata-rata nilai aspek kepemimpinan pun mengalami penurunan di tahun 2020 dari 7,68 menjadi 6,68. Penurunan nilai juga terjadi pada aspek nilai perilaku kerja dan prestasi kerja, yang dimana pada tahun 2019 nilainya sebesar 87,98 di tahun 2020 menjadi sebesar 87,32. Hal ini diduga adanya masalah mengenai kinerja pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMPB).

Nilai capaian SKP dapat dinyatakan baik atau tidak dengan menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Kriteria Nilai	Sebutan Kualitas	Keterangan
91 – 100	Sangat Baik	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76 – 90	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61 – 75	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
51 – 60	Kurang	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke bawah	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Tjokro dan Asthenu dalam Burhanudin *et al.* (2018:2) bahwa kinerja individu dapat dianalisis menggunakan tingkat absensi, keterlambatan kerja, prestasi dan produktivitas menurun, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, sikap kerja, efektivitas kerja, dan komitmen.

Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan (Gibson *et al.* dalam Burhanudin, 2018:2), yaitu pertama, faktor individu, yang merupakan kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan lain-lain), dan demografis (umur, asal-usul, dan hal-hal lainnya). Kedua, faktor organisasi, yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*), serta yang terakhir yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan karyawan meminimalisir terjadinya konflik peran ganda dan faktor psikologis yang merupakan kemampuan karyawan untuk meminimalisir terjadinya stress kerja. Dalam penelitian ini, faktor pertama dan faktor ketiga yang menjadi pengaruh penurunan kinerja di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP).

Menurut Handoko dalam Nandavati *et. al* (2019:2) konflik peran merupakan sesuatu yang terjadi bila seorang individu/karyawan menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya. Wibowo dan Rahardja (2015:2) mengatakan bahwa konflik peran dan kelelahan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Semakin tinggi konflik peran dan beban kerja akan membuat kinerja para karyawan menurun.

Untuk memperkuat pernyataan, maka penulis juga melakukan *pra-survey* yang dilakukan kepada karyawan yang sama di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP) dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 3
Data Hasil *Pra-survey* Konflik Peran Ganda Pegawai Pusat Sumber Daya
Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Waktu kebersamaan saya dengan keluarga sangat kurang karena harus bekerja.	6,7%	6,7%	26,7%	46,7%	13,3%
2.	Tuntutan pekerjaan saat <i>weekend</i> menyita waktu saya bersama keluarga.	0%	6,7%	13,3%	53,3%	26,7%
3.	Permasalahan keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan saya.	6,7%	46,7%	20%	13,3%	13,3%
4.	Permasalahan dalam keluarga mengganggu emosi saya saat bekerja.	6,7%	46,7%	26,7%	13,3%	6,7%
5.	Saya sering merasa cemas pada saat bekerja karena memikirkan keluarga di rumah.	13,3%	46,7%	33,3%	0%	6,7%
6.	Pekerjaan membuat saya tidak bisa secara seimbang mengurus keperluan rumah tangga.	26,7%	26,7%	33,3%	13,3%	0%
7.	Saya merasa peran ganda yang saya jalani membuat saya kesulitan untuk dapat menyeimbangkan antara peran di keluarga dan peran di pekerjaan.	6,7%	6,7%	20%	53,3%	13,3%
8.	Saya terlambat masuk kerja karena menyelesaikan p	20%	26,7%	33,3%	13,3%	6,7%

	ekerjaan rumah terlebih dahulu.					
9.	Saya merasa peran saya di tempat kerja membuat peran saya dalam menjalankan tanggung jawab di keluarga tidak maksimal.	26,7%	6,7%	40%	20%	6,7%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)

Pada tabel 1.3 berdasarkan hasil olahan data dari *pra-survey* yang terkait dengan konflik peran ganda pada pegawai Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP) diduga terdapat masalah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hal tersebut diduga karena adanya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk segera diselesaikan sehingga waktu yang seharusnya digunakan dengan keluarga tersita. Disamping itu mereka juga merasa kesulitan dalam menjalankan dua peran sekaligus, yaitu peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga.

Kinerja seorang karyawati juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja, mengutip pernyataan Suwatno dalam Silfiana (2016:2) bahwa beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat merupakan sumber stress. Apabila seorang karyawati memiliki beban kerja yang terlalu berat sehingga ia merasa kelelahan tentunya kinerja yang dihasilkan akan menurun karena karyawati tersebut melakukan tugas tidak sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Untuk itu pembagian beban kerja ini harus benar-benar dipahami oleh perusahaan agar setiap karyawati memiliki beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya.

Menurut Astianto dan Supriyadi (2014), beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berlebihan tersebut yang diberikan kepada karyawan akan menurunkan kinerja karyawan.

Untuk memperkuat pernyataan diatas, penulis juga melakukan *pra-survey* yang dilakukan kepada pegawai yang sama di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP), dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 4
Data Hasil *Pra-survey* Beban Kerja Pegawai Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Target yang harus saya kerjakan sudah jelas.	0%	0%	13,3%	33,3%	53,3%
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.	6,7%	6,7%	33,3%	33,3%	20%
3.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.	0%	0%	6,7%	40%	53,3%
4.	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.	20%	13,3%	40%	13,3%	13,3%
5.	Saya seringkali harus melakukan banyak pekerjaan yang membuat saya tidak optimal pada beberapa pekerjaan.	13,3%	6,7%	20%	33,3%	26,7%
6.	Pekerjaan saya seringkali mengharuskan saya bekerja dengan sangat cepat. (kejar <i>deadline</i>)	0%	0%	26,7%	40%	33,3%
7.	Pekerjaan saya seringkali mengharuskan	6,7%	20%	26,7%	26,7%	20%

	saya bekerja sangat keras. (contoh: lembur)					
8.	Waktu kerja saya sudah sesuai dengan SOP.	6,7%	0%	20%	53,3%	20%
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan.	0%	0%	13,3%	66,7%	20%
10.	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan saya.	6,7%	13,3%	46,7%	26,7%	6,7%
11.	Pekerjaan saya sering menguras waktu saya sehingga hanya tersisa sedikit waktu untuk mengerjakan hal lain.	13,3%	20%	33,3%	20%	13,3%
12.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang mendadak dalam waktu yang singkat.	6,7%	13,3%	13,3%	46,7%	20%
13.	Saya merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya.	0%	26,7%	46,7%	26,7%	0%
14.	Saya merasa terbebani dengan target pekerjaan yang harus dicapai.	13,3%	40%	33,3%	13,3%	0%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil olahan data dari *pra-survey* yang terkait dengan beban kerja pada pegawai Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP) dapat disimpulkan bahwa munculnya masalah beban kerja yang terdapat dalam pernyataan-pernyataan tersebut dapat terjadi disebabkan oleh banyaknya beban pekerjaan yang diberikan tetapi tetap harus diselesaikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Apabila beban yang diterima oleh pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral batubara dan Panas Bumi (PSDMBP) tersebut tinggi, maka dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi dalam Nurwahyuni (2019:1) yang menunjukkan bahwa jika beban kerja yang dibebankan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya jika beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Tri Husodo, Susi Widjajani, dan Budiyanto dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Pt Phoenix Agung Pratama)” (2019) hasilnya menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Phoenix Agung Pratama, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT Phoenix Agung Pratama.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Mega Silfiana, Diana Sulianti K. Tobing, dan Ariwan Joko Nusbantoro dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-alun” (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawati PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawati PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-Alun.

Dapat dilihat perbedaan pada penelitian diatas, keduanya memiliki hasil yang berbeda antara beban kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa

adanya *research gap* pada penelitian yang dihasilkan oleh kedua peneliti tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA DI PUSAT SUMBER DAYA MINERAL BATUBARA DAN PANAS BUMI (PSDMBP)”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran konflik peran ganda, beban kerja, dan kinerja pegawai wanita di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)?
2. Seberapa besar pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)?
4. Seberapa besar pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas antara lain:

1. Mengetahui gambaran konflik peran ganda, beban kerja, dan kinerja pegawai wanita di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP).
2. Mengetahui besar pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP).
3. Mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP).
4. Mengetahui besar pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP).

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan memperkaya cakrawala pandangan dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis:

Sebagai suatu pengalaman belajar dan kegiatan penelitian, sehingga dapat melakukan komparasi antara teori dan kenyataan.

2. Bagi Universitas:

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan memberikan informasi serta pengetahuan kepada pihak akademis dan peneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita.

3. Bagi Instansi:

Memberikan masukan, evaluasi dan pemikiran khususnya hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan informasi dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan konflik peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita.

1.5 Lokasi Penelitian

Lokasi yang penulis ambil untuk melakukan penelitian yaitu pada Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP) yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No. 444, Pasirluyu, Kecamatan Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40254.

Adapun waktu penelitian yang dilakukan penulis yaitu bulan April 2021.

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		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	Observasi dan Pengumpulan Data Awal																												
2	Penyusunan Proposal																												
3	Pengajuan Proposal																												
4	Bimbingan Proposal																												
5	Seminar Proposal																												
6	Pengolahan dan Analisis data																												
7	Bimbingan Penulisan																												
8	Sidang Skripsi																												
Sumber: Diolah Oleh Penulis (2021)																													