

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin karena sumber daya manusia adalah suatu keberhasilan di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan karyawannya untuk berani tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan dengan berkompetisi dengan baik, tidak sekedar meniru atasannya tetapi karyawan harus memiliki pemikiran yang kreatif dan kualitas kinerja yang baik, sehingga organisasi yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien, serta mengombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Dalam organisasi tersebut dapat memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama dalam keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi tersebut. Sehingga, dibutuhkan kinerja karyawan yang baik karena kinerja karyawan sangat penting dalam stabilitasi kondisi dan situasi pada sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik terhadap pekerjaannya akan menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan. Karena perusahaan akan mendapatkan target dan tujuan yang tercapai. Bagaimanapun sempurnanya sebuah rencana organisasi, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat maka suatu perusahaan tidak akan mencapai tujuan tersebut. Menurut Mangkunegara (2012:13) mengatakan bahwa kinerja di definisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai

dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kemudian menurut Mangkunegara (2012:27) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan yang di jelaskan sebelumnya bahwa memang tujuan perusahaan dapat menjadi lebih mudah tercapai karena kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, mematuhi peraturan, ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas sendiri dalam melakukan pekerjaan. Jika suatu perusahaan tidak mampu memenuhi harapan dari karyawan, maka dengan sendirinya akan menciptakan penurunan kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan dengan adanya konflik peran ganda yang berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan wanita, karena seorang yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi mengakibatkan resiko yang sangat tinggi terkena konflik peran ganda, tentu saja karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap terhadap keselamatan diri untuk bekerja di tengah keadaan pandemic *covid-19*. Adapun hal lain yang menjadikan rendahnya kinerja karyawan yaitu orang yang terkena konflik peran ganda cenderung tidak produktif dan mengalami suatu tekanan, secara tidak bisa membagi waktu antara ibu,istri dikeluarga dan karyawan di perusahaan. Oleh karena itu konflik peran ganda tersebut, jika tidak diatasi dengan cepat dapat berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan, seperti turunya kinerja karyawan pada perusahaan.

Selain konflik peran ganda yang tinggi dapat menyebabkan individu karyawan mengalami tuntutan peran kerja dan permintaan peran keluarga mengalami ketidakcocokan, ketidaknyaman, ketidakseimbangan konflik peran ganda timbul ketika seorang pegawai wanita yang tenaga dan perhatiannya lebih terpusat pada pekerjaannya dibanding dengan perannya di dalam keluarga adalah salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja, stress kerja merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu situasi yang menyebabkan individu karyawan mengalami gejala psikologi, gejala fisik dan gejala perilaku adalah pekerjaannya dengan target cukup tinggi sehingga secara keseluruhan menuntut pekerja untuk bekerja keras secara fisik dan mental. Dan itu

dapat menyebabkan stress atau mengalami kelelahan dalam bekerja. Hal ini menjadikan evaluasi untuk perusahaan agar pengelolaan SDM bisa bekerja dengan produktif dan efisien, menjadikan karyawan sebagai faktor kemajuan untuk perusahaan tersebut.

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien dan dapat mengintegrasikan sumber daya yang dimilikinya. Seberapa baiknya suatu organisasi memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang merupakan faktor utama dalam sebuah keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Oleh karena adanya hubungan antara konflik peran ganda dan stres kerjaterhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam dan peneliti ini dilakukan di PT.Famatex Bandung pada divisi produksi.

PT.Famatex Bandung merupakan perusahaan bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan benang tenun yang diexport ke beberapa Negara dan didirikan pada tanggal 16 Mei 1970. PT. Famatex Bandung dikenal luas sebagai perusahaan yang pengelolaannya sangat baik dan kualitas sangat terpercaya. PT. Famatex Bandung merupakan perusahaan besar dan tidak pernah mengalami kebangkrutan yang dilihat dari sisi produksi benang tenun, serta kualitas benang tenun tersebut. Perusahaan ini memiliki cukup banyak bidangnya, salah satunya adalah divisi produksi, yang memiliki fungsi tugas untuk membuat produk celana jeans dan celana bahan dari benang tenun. PT.Famatex Bandung untuk mencapai target, memerlukan sumber daya manusia yang baik dan memiliki kondisi yang baik secara fisik dan mental sehingga karyawan mampu memiliki kualitas kinerja yang mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain sejenis dalam situasi perubahan yang semakin dinamis. Menurut Titayasa (2018:2) Dalam rangka persaingan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat dari bagian yang berdiri sendiri, tetapi bisa dilihat dari salah satu bagian dalam mencapai sebuah target perusahaan, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik dan maksimal sehingga dapat

menciptakan kinerja karyawan yang baik dan bisa memajukan perusahaan dalam bersaing di tengah perubahan yang semakin meningkat.

Salah satu permasalahan yang muncul berkaitan dengan karyawan wanita PT.Famatex Bandung pada divisi produksi dalam menghadapi konflik peran ganda dan stress kerja terhadap turunnya kinerja karyawan wanita yang disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan dan persaingan. Mayoritas karyawan wanita yang sudah menikah di PT.Famatex Bandung. Dapat dilihat dari fenomena baru yang sedang berkembang saat ini yaitu semakin besarnya jumlah tenaga kerja wanita. Dimana dapat dibuktikan dengan data karyawan berdasarkan jenis kelamin di PT.Famatex Bandung pada divisi produksi. Sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Divisi Produksi Pada PT.Famatex Bandung

No	Tahun		
	Jenis Kelamin	2019	2020
1	Perempuan	80	98
2	Laki-laki	68	72
Jumlah		148 Orang	170 Orang

Sumber : PT. Famatex Bandung (2020)

Pada tabel 1.1 Data Karyawan PT.Famatex Bandung pada Divisi Produksi berdasarkan jenis kelamin, bahwa terdapat karyawan wanita dominan dari pada karyawan laki-laki. Hal ini dibuktikan dari tabel 1.1 diatas bahwa karyawan wanita pada tahun 2019 berjumlah 80 orang, kemudian pada tahun 2020 karyawan wanita berjumlah 98 orang. Hal ini menandakan bahwa adanya peningkatan pada dua tahun kedepan pada tenaga kerja karyawan wanita di PT.Famatex Bandung.

Berdasarkan jumlah karyawan divisi produksi PT.Famatex Bandung harus memiliki kinerja karyawan baik. Karyawan yang memiliki kinerja karyawan baik merupakan karyawan yang memiliki loyalitas dan kompetensi yang sangat tinggi, sehingga akan lebih stabil dan produktif yang menguntungkan bagi organisasi, tetapi jika kinerja karyawan rendah dan menurun akan menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi.

Adapun data karyawan pada divisi produksi di PT.Famatex Bandung terkait data karyawan wanita berdasarkan status yang belum menikah dan karyawan wanita yang sudah menikah, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Karyawan Wanita Berdasarkan Status Divisi Produksi
Pada PT. Famatex Bandung

No	Status	Jumlah
1	Karyawan Belum Menikah	10 Orang
2	Karyawan Yang Sudah Menikah	88 Orang
Total		98 Orang

Sumber : PT.Famatex Bandung (2020)

Pada tabel 1.2 diatas Data Karyawan wanita berdasarkan status pada divisi produksi di PT.Famatex Bandung pada tahun 2020 berjumlah 98 orang. Karyawan yang belum menikah berjumlah 10 orang. Karyawan yang sudah menikah berjumlah 88 orang.

Turunnya kinerja karyawan wanita dapat dilihat karena adanya konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Searah dengan pentingnya kinerja karyawan bagi setiap organisasi terutama seperti divisi produksi PT.Famatex Bandung. Penulis ingin mengetahui sejauh mana kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan divisi produksi. Menurut Jasad (2016:93) Salah satu penggerak dalam suatu perusahaan yaitu karyawan, karena baik tidaknya perusahaan tersebut dapat dilihat dari karyawan yang dimilikinya, baik dilihat dari terampil atau kompetennya karyawan tersebut dan skill yang dimiliki. Perusahaan perlu mengapresiasi dan juga memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai salah satu asset perusahaan yang dimiliki nilai perlu menyiapkan langkah atau teknik dalam pemanfaatan sumber daya manusia kearah yang lebih efektif, karena ini ditunjukkan dimasa yang akan datang. Menurut Fahmi (2013:127:128) Kesuksesan dari kinerja karyawan wanita PT.Famatex Bandung pada divisi produksi bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya

kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu unsur dari pencapaian kinerja karyawan yaitu ketercapaian kinerja karyawan. Karyawan yang sudah menikah pada divisi produksi PT.Famatex Bandung diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal atau adanya penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari data pencapaian kinerja karyawan wanita divisi produksi tahun 2020, sebagai berikut :

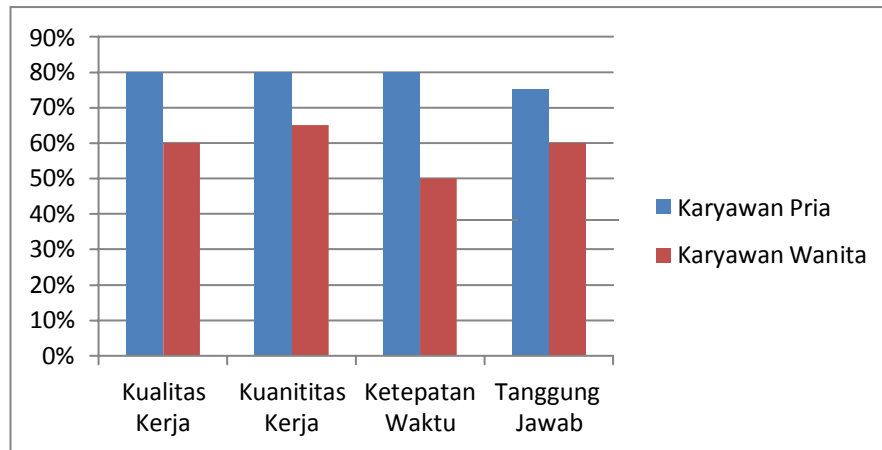
Tabel 1.3
Data Pencapaian Target Produksi Kinerja Karyawan Wanita Pada Divisi
Produksi di PT. Famatex Bandung Tahun 2020

Bulan	Persentase Target Produksi (Pcs)	Realisasi Pencapaian Produksi (Pcs)	Selisis Pencapaian Produksi Kerja Karyawan (Pcs)
2020 (SEMESTER 1)			
Juli	5000	5200	200
Agustus	5000	5250	250
September	5000	5255	255
Oktober	5000	5260	260
November	5000	5275	275
Desember	5000	5300	300
JUMLAH		31.540	1.540
2021 (SEMESTER 2)			
Januari	5000	5200	-200
Februari	5000	4900	-100
Maret	5000	4880	-120
April	5000	4875	-125
Mei	5000	4860	-140
Juni	5000	4855	-145
JUMLAH		29.570	-830

Sumber :PT.Famatex Bandung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menjelaskan bahwa data pencapaian target produksi kinerja karyawan wanita pada divisi produksi mengalami fluktuasi, dapat dilihat pada semester 1 jumlah target produksi sebanyak 1.540, kemudian pada semester 2 mengalami penurunan target produksi sebanyak -830. Hal ini disebabkan karena menurunnya kinerja pegawai divisi produksi pada PT.Famatex Bandung. Dimana kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal disebabkan adanya permasalahan yang menjadi penyebab ketidakpuasan pegawai. Salah satunya yaitu

dalam peran ganda yang dimana mayoritas karyawan wanita pada PT.Famatex ini mengalami permasalahan pada posisi yang dimana untuk menjadi seorang istri di rumah dan sebagai seorang karyawan di perusahaan dengan waktu yang bersamaan. Masalah lainnya yaitu terdapat pada beberapa penilaian kinerja karyawan yang dijelaskan pada grafik dibawah ini :



Sumber : PT.Famatex Bandung (2020)

Grafik 1. 1 **Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pria dan Wanita Pada Divisi** **Produksi PT. Famatex Bandung**

Berdasarkan Grafik 1.1, penilaian kinerja karyawan wanita tidak memenuhi target penilaian kinerja karyawan dan mengalami penurunan pada tahun 2020. Terlihat bahwa kinerja karyawan wanita pada PT.Famatex Bandung ini belum optimal.

Hal ini disebabkan pula dengan adanya konflik peran ganda yang biasanya mempengaruhi pekerjaan didalam kehidupan karyawan, kesehatan dan produktifitas. Konflik peran ganda Menurut Nurnazirah (2015:2) menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu tuntutan peran kerja dan permintaan peran keluarga mengalami ketidakcocokan, ketidaknyaman, ketidakseimbangan konflik peran ganda timbul ketika seorang pegawai wanita yang tenaga dan perhatiannya lebih terpusat pada pekerjaannya dibanding dengan perannya di dalam keluarga, adapun, Menurut Mubassyr dkk (2014:3) mengatakan bahwa dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa wanita bekerja menghadapi konflik peran

sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga. Konflik peran yang terjadi di dalam perusahaan ,khususnya bagi mereka yang sudah menikah atau berkeluarga akan berdampak negative terhadap kinerja di perusahaan atau terhadap para pekerja itu sendiri. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam pekerjaannya. Konflik keluarga dan pekerjaan menjelaskan terjadinya benturan antara pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga dan tanggung jawab di pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konstrentasi didalam pekerjaannya. Permasalahan mengenai pekerjaan dan keluarga sekarang ini menjadi semakin penting untuk mempertimbangkan oleh perusahaan. Karena permasalahan tersebut sangat berpengaruh terhadap kondisi kerja karyawan yang dimana peran ganda ini terjadi karena adanya perbedaan peran satu dengan peran yang lainnya.

Penulis melakukan *pra survey* kepada 44 karyawan wanita pada divisi produksi PT.Famatex Bandung. Berikut ini adalah data pra survey konflik peran ganda pada PT.Famatex Bandung sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Data Pra Survey Konflik Peran Ganda pada Divisi
Produksi di PT. Famatex Bandung

No	Pernyataan	Konflik Peran Ganda				
		SS	S	CS	TS	STS
Konflik Pekerjaan Terhadap Keluarga (Work To Family Conflict)						
<i>a. Konflik berdasarkan waktu (Time Based Conflict)</i>						
1.	Saya merasa bersalah karena kesibukan saya di tempat kerja membuat saya kurang ada waktu bersama keluarga.	45,0%	27,0%	18,0%	5,0%	5,0%
<i>b. Konflik berdasarkan tekanan (Strain Based Conflict)</i>						
2.	Saya merasa kehidupan yang kurang menyenangkan dengan anak-anak dan suami di sebabkan karena saya bekerja.	25,8%	50,4%	19,7%	4,1%	0,00%
<i>c. Konflik berdasarkan perilaku (Behavior Based Conflict)</i>						
3.	Stres kerja saya di tempat kerja bisa mengganggu komunikasi saya dengan keluarga.	26,0%	54,0%	20,0%	0,00%	0,00%
Konflik Keluarga Terhadap Pekerjaan (Family To Work Conflict)						
<i>a. Konflik berdasarkan waktu (Time Based Conflict)</i>						
4.	Saya merasa kecewa karena dengan bekerja saya menjadi tidak punya waktu bersama keluarga.	45,0%	35,0%	15,0%	5,0%	0,00%
<i>b. Konflik berdasarkan tekanan (Strain Based Conflict)</i>						
5.	Saya merasa konsentrasi kerja di tempat kerja terganggu karena adanya masalah keluarga di rumah.	34,0%	43,0%	20,0%	3,0%	0,00%
<i>c. Konflik berdasarkan perilaku (Behavior Based Conflict)</i>						
6.	Emosi saya mudah terbawa dari rumah ke tempat bekerja.	27,0%	58,0%	16,0%	0,00%	0,00%

Sumber : Data Hasil Pra Survey Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas data hasil *pra-survey* mengenai Konflik Peran Ganda PT.Famatex Bandung pada Divisi Produksi menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan wanita merasa ada sebua masalah yang membuat karyawan wanita tidak ada waktu dengan keluarga, dan lebih dari 50% karyawan wanita juga merasa konsentrasi kerja terganggu karena adanya masalah keluarga dirumah. Sehingga

adanya dugaan dominasi karyawan yang memiliki konflik peran ganda dan stress kerja terhadap pekerjaan.

Hal ini disebabkan dengan adanya permasalahan pada konflik peran ganda dan menimbulkan adanya stress kerja. Stress kerja dapat mempengaruhi berbagai fakto dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja karyawan, maka dengan turunnya kinerja karyawan individu yang mengalami stress antara lain mengalami gejala psikologi, gejala fisik dan gejala perilaku seperti sering terlambat datang masuk kerja, tidak hadir kerja. Dengan sikap karyawan yang sering tidak hadir ke perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimiliki karyawan PT.Famatex Bandung. Menurut Tunjungsari (2011:27) mengatakan bahwa Stres kerja yang merupakan suatu kondisi ketegangan yang sering mempengaruhi emosi, proses berfikir maupun kondisi seseorang. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaannya, serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Maka dalam hal ini Berikut data absensi karyawan PT.Famatex Bandung dari bulan Juni sampai Desember 2020 sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Data Absensi Karyawan Wanita Bulan Juni-Desember pada Divisi
Produksi di PT. Famatex Bandung Tahun 2020

No	Bulan	Keterangan Absensi				Rata-rata Karyawan Tidak Hadir
		Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Sakit dan Izin	Tanpa Keterangan	
1	Juni	88 Orang	9	7	26	17
2	Juli	88 Orang	13	13	9	11
3	Agustus	88 Orang	8	9	7	8
4	September	88 Orang	9	13	26	20
5	Oktober	88 Orang	7	13	13	13
6	November	88 Orang	13	9	25	17
7	Desember	88 Orang	9	14	27	21

Sumber : PT.Famatex Bandung (2020)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa data absensi karyawan wanita divisi produksi PT.Famatex Bandung mengalami adanya peningkatan stres kerja yang ditimbulkan dari stres kerja karena konflik peran ganda dan menurunnya

kinerja karyawan, yaitu tingkat kehadiran bagian divisi produksi pada PT.Famatex Bandung masih ada para pegawai yang terlambat, sakit dan tidak hadir kerja dengan berbagai alasan hingga tanpa izin. Lalu penulis melakukan *pra-survey* kepada 44 karyawan wanita pada divisi produksi PT.Famatex Bandung Berikut hasil data pra survey stres kerja sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Data Pra Survey Stres Kerja Karyawan Wanita pada Divisi
Produksi di PT. Famatex Bandung

No	Pernyataan	Stres Kerja				
		SS	S	CS	TS	STS
<i>Gejala Psikologis</i>						
1.	Saya merasa cemas saat ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat.	25,0%	55,0%	10,0%	10,0%	0,00%
2.	Saya merasa mudah marah apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan.	60,0%	24,0%	16,00	0,00%	0,00%
<i>Gejala Fisik</i>						
3.	Saya merasa lelah mental jika banyak menghadapi pekerjaan dalam keadaan sakit.	15,0%	65,0%	20,0%	0,00%	0,00%
4.	Saya merasa kurang berkonsentrasi ketika pekerjaan menumpuk dan dikejar waktu.	28,0%	47,0%	15,0%	10,0%	0,00%
<i>Gejala Perilaku</i>						
5.	Saya merasa tertekan saat saya di tuntutan melakukan pekerjaan lebih cepat.	15,00	64,0%	21,0%	0,00%	0,00%
6.	Saya merasa kecewa atas kelalaian saat bekerja.	29,0%	33,0%	23,0%	15,0%	0,00%

Sumber : Data Hasil Pra Survey Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas data hasil *pra-survey* mengenai stres kerja karyawan PT.Famatex Bandung menunjukkan bahwa lebih dari 50% penyebab adanya permasalahan di perusahaan yang membuat karyawan mengalami gejala psikologis seperti merasa cemas dan mudah marah dalam melakukan pekerjaan, dan lebih dari 50% faktor penyebab karyawan merasa kurang konsentrasi, lelah mental dalam bekerja dan karyawan yang merasa tertekan saat dituntut melakukan pekerjaan lebih cepat. Hal ini dapat dirasakan karyawan karena karyawan yang bekerja memiliki tekanan yang cukup tinggi karena harus mampu mencapai target

jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dan telah ditentukan perusahaan setiap harinya. Hasil penelitian tersebut harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk mencegah adanya stress kerja pada pekerjaan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi di PT.Famatex Bandung berdasarkan data karyawan PT.Famatex Bandung pada Divisi Produksi berdasarkan jenis kelamin, bahwa terdapat karyawan wanita dominan dari pada karyawan laki-laki. Hal ini dibuktikan dari tabel 1.1 diatas bahwa karyawan wanita pada tahun 2019 berjumlah 80 orang, kemudian pada tahun 2020 karyawan wanita berjumlah 98 orang. Hal ini menandakan bahwa adanya peningkatan pada dua tahun kedepan pada tenaga kerja karyawan wanita di PT.Famatex Bandung. Berdasarkan Data Karyawan wanita berdasarkan status pada divisi produksi di PT.Famatex Bandung pada tahun 2020 berjumlah 98 orang. Karyawan yang belum menikah berjumlah 10 orang. Karyawan yang sudah menikah berjumlah 88 orang. Berdasarkan data pencapaian target produksi kinerja karyawan wanita pada divisi produksi mengalami fluktuasi, dapat dilihat pada semester 1 jumlah target produksi sebanyak 1.540, kemudian pada semester 2 mengalami penurunan target produksi sebanyak -830. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan wanita pada grafik 1.1 tidak memenuhi target penilaian kinerja karyawan dan mengalami penurunan pada tahun 2020. Terlihat bahwa kinerja karyawan wanita pada PT.Famatex Bandung ini belum optimal. Data hasil *pra-survey* mengenai Konflik Peran Ganda PT.Famatex Bandung pada Divisi Produksi menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan wanita merasa ada sebuah masalah yang membuat karyawan wanita tidak ada waktu dengan keluarga, dan lebih dari 50% karyawan wanita juga merasa konsentrasi kerja terganggu karena adanya masalah keluarga dirumah. Sehingga adanya dugaan dominasi karyawan yang memiliki konflik peran ganda dan stress kerja terhadap pekerjaan. Data absensi karyawan wanita divisi produksi PT.Famatex Bandung mengalami adanya peningkatan stres kerja yang ditimbulkan dari stres kerja karena konflik peran ganda dan menurunnya kinerja karyawan, yaitu tingkat kehadiran bagian divisi

produksi pada PT.Famatex Bandung masih ada para pegawai yang terlambat, sakit dan tidak hadir kerja dengan berbagai alasan hingga tanpa izin. Data hasil *pra-survey* mengenai stres kerja karyawan PT.Famatex Bandung menunjukkan bahwa lebih dari 50% penyebab adanya permasalahan di perusahaan yang membuat karyawan mengalami gejala psikologis seperti merasa cemas dan mudah marah dalam melakukan pekerjaan, dan lebih dari 50% faktor penyebab karyawan merasa kurang konsentrasi, lelah mental dalam bekerja dan karyawan yang merasa tertekan saat dituntut melakukan pekerjaan lebih cepat.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA DIVISI PRODUKSI DI PT.FAMATEX BANDUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran karyawan mengenai Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada divisi produksi di PT. Famatex Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada divisi produksi di PT. Famatex Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada divisi produksi di PT. Famatex Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada divisi produksi di PT. Famatex Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana gambaran karyawan mengenai Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada divisi produksi di PT. Famatex Bandung.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada divisi produksi di PT. Famatex Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada divisi produksi di PT. Famatex Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada divisi produksi di PT. Famatex Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis yang bisa diambil dengan adanya penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan penelitian mengenai konflik peran ganda, stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Penulis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bahan aplikasi dari perkuliahan yang diterima selama ini, yang di kaji serta dapat dijadikan media penerapan teori-teori yang telah diperoleh melalui perkuliahan, terutama dalam mengidentifikasi masalah, dan akan sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi peneliti dan membantu mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI).

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi mengenai pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menjadi lebih baik dan tindakan apa yang harus di

lakukan oleh manajemen perusahaan agar mempeermudah dalam mencapai tujuan bersama.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan membahas mengenai pengarusKonflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Famatex Bandung pada tahun 2020 di Jln. AH. Nasution Ujungberung Bandung. Dalam pengumpulan data, peneliti mengambil data secara langsung datang ke perusahaan. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Desember hingga selesai.

Tabel 1.7
Waktu dan Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																																			
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November							
	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
Penyusunan judul	■	■																																		
Pengajuan proposal			■	■	■	■																														
Bimbingan penyusunan					■	■	■	■	■	■																										
Seminar Usulan Penelitian.												■																								
Pembagian Kuesioner												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Pengolahan Data																					■	■	■	■	■	■	■	■								
Penyusunan Skripsi																									■	■	■	■	■	■	■	■				
Sidang																																	■			

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2021)