

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas sebagai pelaksana aktivitas. Semakin berhasil sumber daya manusia sebagai pelaksana di dalam menjalankan fungsinya, maka semakin mudah bagi organisasi tersebut mencapai tujuannya. Keadaan ini karena sumber daya manusia merupakan unsur pelaksana dari semua fungsi atau kegiatan organisasi. Tidak ada fungsi maupun kegiatan organisasi yang tidak melibatkan sumber daya manusia sebagai pelaksananya. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, sehingga kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2009). Dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja SDM secara maksimal, maka penting bagi pihak perusahaan dalam memperhatikan karyawan agar tidak stres dalam bekerja. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan perusahaan yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turnover* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang

bertambah besar Banyak faktor agar pencapaian kinerja karyawan dapat secara maksimal, diantaranya karena faktor *work family conflict* dan keadilan distributif.

Work family conflict adalah salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Buhali dan Margaretha, 2013). *Work family conflict* bisa mudah terjadi akibat tidak adanya kebijakan dari seorang pemimpin untuk bawahan yang kesulitan dalam membagi perannya antara keluarga dan pekerjaan. Kesulitan dalam rumah tangga menyebabkan pekerja menghabiskan waktu pekerjaan, kurang konsentrasi, terburu-buru mengerjakan tugas dan menjadwalkan kembali pekerjaan untuk melakukan pekerjaan lain. Menurut Schieman (2003) dalam Christine, dkk (2010) menjelaskan bahwa rumah tangga dan pekerjaan yang tumpang tindih dapat menurunkan kinerjanya.

Keadilan distributif (*distributive justice*) terkait dengan hasil keadilan yang dirasakan seperti pembayaran dan promosi (Wang, 2010). Ketika karyawan merasa diperlakukan adil, maka mereka akan mempunyai sikap dan perilaku yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai pernyataan Ambrose & Arnaud (2005) dalam Asrofiah (2016) bahwa karyawan akan mempertimbangkan keputusan keadilan ketika menerima penghargaan finansial, prosedur yang menjamin maka akan mempengaruhi sikap terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan terhadap organisasi.

Begitu halnya dengan Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri, bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal, maka perusahaan terus melakukan lembur kerja kepada para karyawannya. Hal tersebut tidak lepas

karenaa banyaknya pesanan, sehingga mengharuskan para karyawannya untuk melakukan lembur. Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut mempengaruhi penurunan kualitas kerja Sumber Daya Manusia. Penurunan kualitas kerja tersebut dapat dilihat dari kualitas hasil produksi yang kurang maksimal sehingga banyak yang produksi ulang karena cacat. Seperti diketahui bahwa perusahaan dalam mengukur efisiensi suatu produk menetapkan bahwa tingkat estimasi kerusakan produk yang dihasilkan. Hal tersebut karena semakin banyaknya kerusakan produk tentu akan mempengaruhi pendapatan yang diperoleh, sehingga pihak manajemen menetapkan tingkat kerusakan produk sebesar 2,5% dari total produksi. Berikut ini adalah data produksi pada Perusahaan Konveksi Jeans di Kec. Weleri

Tabel 1.1
Data Produksi Perusahaan Konveksi Jeans di Kec. Weleri
Bulan Agustus-Desember 2017

Bulan	Total Produksi (lusin)	Produksi Ulang Karena cacat (lusin)	Persentase (%)
Agustus	1.800	72	4,00
September	1.650	83	5,03
Oktober	1.400	94	6,71
November	1.480	60	4,05
Desember	1.200	85	7,08

Sumber : Perusahaan Konveksi Jeans di Kec. Weleri, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kerusakan produk jumlah produksi yang dihasilkan dari bulan Agustus sampai Desember tahun 2017 mengalami tingkat kerusakan produk yang tinggi dari persentase yang di standardkan oleh manajemen perusahaan. Persentase tingkat kerusakan produk

tertinggi yaitu pada bulan Desember hingga mencapai 7,08%. Dengan tingginya tingkat kerusakan produk tersebut membuktikan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Konveksi Jeans di Kec. Weleri masih kurang maksimal.

Penelitian tentang kinerja SDM telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti Ruswanti dan Jacobus (2013), Saina Nur (2013) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian berbeda justru terjadi pada penelitian Christine, dkk (2010) dan Talitha dan Santoso (2017) bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Sedangkan hasil penelitian Roboth (2015) menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Asrofiah (2016) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu halnya dengan penelitian Hwei dan Santoso (2012) menunjukkan bahwa keadilan distributive berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Hasil penelitian Kristanto, dkk (2014) dan Mahdani, dkk (2017) menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang diukur dengan keadilan distributive dan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa terjadi kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya. Dengan terjadinya riset gap tersebut memberikan indikasi bahwa meningkatnya kinerja SDM dipengaruhi oleh *work family conflict* dan keadilan distributif.

Untuk itu dalam penelitian ini akan menguji kembali dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsisten. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul, “ PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus Pada Perusahaan Konveksi Jeans Di Kecamatan Weleri)”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja SDM”. Dengan permasalahan tersebut, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri?
2. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja pada Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri?
3. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja SDM pada Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri?
4. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja SDM pada Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM pada Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja pada Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap stres kerja pada Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja SDM pada Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja SDM pada Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDM pada Perusahaan Konveksi Jeans Kec. Weleri

1.4.Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait *work family conflict*, keadilan distributif terhadap stres kerja dan kinerja SDM.
 - b. Bagi Akademik, diharapkan dapat menjadi bahan referensi pembelajaran dan mengembangkan ilmu MSDM dalam pengaplikasian ilmu

manajemen dan menjadi salah satu rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang khususnya dalam peningkatan kinerja SDM.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia demi perbaikan dan perkembangan perusahaan.
- b. Bagi peneliti, dapat menjadi sarana pembelajaran sehingga diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti terutama berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Metodologi Penelitian.