

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi yang terjadi sekarang ini telah menyebabkan kecenderungan penting dalam dunia bisnis maupun organisasi, yaitu semakin meningkatnya persaingan dan terjadinya diversitas tenaga kerja. Diversitas di tempat kerja tersebut mengarah pada perbedaan-perbedaan diantara karyawan atau para calon anggota organisasi yang meliputi jenis kelamin, ras, umur, agama, latar belakang budaya, kapasitas fisik, sexism, dan pendidikan serta status perkawinan Robbins (2003); Luthans (1995). Perbedaan-perbedaan tersebut tentunya sudah biasa terjadi dalam sebuah organisasi. Namun tidak dapat dipungkiri, terkadang hal ini masih menjadi problematika yang dialami individu terutama dalam hal *gender*. Sekarang ini peran wanita memang telah di samaratakan dengan pria, seiringan dengan itu pola pikir wanita jaman sekarang juga berubah dan semakin maju. Terlihat dari ketertarikan wanita sekarang lebih memilih berkarir, tentu tidak ada masalah jika wanita ingin meniti karir setinggi mungkin untuk pencapaiannya.

Keterlibatan Kerja yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri, karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan melakukan jenis pekerjaan apapun dengan sungguh-sungguh, menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan

mendukung kebijakan perusahaan. Sekarang ini sepak terjang karyawan wanita dalam dunia kerja tidak perlu diragukan lagi, tidak sedikit karyawan wanita yang telah menduduki jabatan penting dan berpengaruh dalam perusahaan. Beberapa studi menunjukkan bahwa wanita tidak berbeda prestasinya dengan pria, bahkan banyak yang mempunyai prestasi yang lebih baik daripada pria Arief Failasuffudien (2003).

Tekanan pekerjaan pada sebuah perusahaan besar kerap terjadi karena tuntutan nya juga lebih tinggi, karena sekarang ini persaingan antar perusahaan semakin ketat. Tekanan pekerjaan yang tinggi ini dapat mengakibatkan karyawan lebih cepat mengalami stres, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi, biasanya tingkat stres yang tinggi lebih sering dialami karyawan wanita. Kepanikan yang berlebihan lebih banyak dialami oleh wanita karena wanita cenderung lebih emosional sehingga menjadi tidak rasional Elzi SM (2002).

Konflik Pekerjaan-Keluarga memang bisa terjadi pada karyawan pria maupun wanita, namun cenderung lebih banyak di alami karyawan wanita yang telah bersuami maupun yang memiliki buah hati. Wanita memiliki peran ganda yang harus di mainkan nya dengan baik dan seimbang , masalah umumnya yang di hadapi wanita pekerja yaitu membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan kerluarga. Tuntutan wanita bekerja yang telah berumah tangga dan memiliki anak yaitu bertanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Peran ganda yang tidak berjalan seimbang ini dapat memicu stres pada wanita yang dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.

Kebijakan terkait konflik pekerjaan-keluarga ini harus diperhatikan dan diterapkan semaksimal mungkin agar perusahaan tidak mengalami kerugian.

Kepuasan Kerja merupakan salah satu dari kualitas kehidupan dalam organisasi. Menurut Frone et al (1994), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah konflik pekerjaan-keluarga, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan. Menurut Malthis dan Jackson (2001), untuk wanita bekerja yang juga adalah ibu yang memiliki anak, kurangnya keseimbangan antara kerja dan keluarga mempunyai pengaruh yang berarti terhadap ketidakhadiran dalam bekerja. Kepuasan kerja tentunya didambakan oleh semua pihak, jika dapat tercipta rasa nyaman perasaan senang saat bekerja maka tekanan pada pekerjaan akan menurun, loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan meningkat yang akan terlihat dari partisipasi aktif nya dalam pekerjaan.

Karyawan wanita pada PT. Albasia Batang Sejahtera masih merasakan kurangnya motivasi atau dukungan dalam bekerja. Kurangnya motivasi dari atasan membuat karyawan malas dalam bekerja dan tidak sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini berdampak pada kurangnya keterlibatan karyawan, terutama pada karyawan wanita bagian produksi. Karena dalam proses produksi yang dibutuhkan adalah tenaga, sehingga jika karyawan wanita kurang dukungan dalam bekerja dan tidak bersemangat dalam bekerja, maka karyawan w tidak akan mendapat kepuasan kerja. Bagian produksi bekerja dengan sistem 2 (dua) shift, dengan jam normal 9 jam per hari. Shift 1 (satu) dimulai dari pukul 07.00 sampai pukul 15.00, shift 2 (dua) dimulai dari pukul 20.00 sampai pukul 04.00. PT. Albasia Batang Sejahtera juga menerapkan lembur wajib setiap hari

selama 1 jam bagi karyawan bagian produksi, artinya dalam satu hari karyawan bekerja selama 10 jam. Sedangkan untuk karyawan bagian staf hanya ada satu shift yaitu shift pagi, karyawan terkadang lembur sampai pukul 18.00 atau lebih tergantung pada pekerjaan yang harus diselesaikan. Bagi karyawan pria, lembur mungkin menjadi hal yang biasa dan tidak menimbulkan masalah. Namun lain ceritanya dengan karyawan wanita yang sering lembur, karena akan menimbulkan permasalahan tersendiri bagi mereka. Terlebih bagi karyawan wanita yang suaminya juga bekerja maka waktu bertemu atau berkumpul akan lebih sedikit. Apalagi jika karyawan wanita mendapat shift malam, sepulang dari bekerja pukul 05.00 mereka tetap harus mengurus dan menyiapkan keperluan anak dan suaminya.

Target produksi perusahaan yang tinggi juga menjadi tekanan pekerjaan bagi karyawan terutama karyawan wanita, karena dalam bagian produksi tugas antara karyawan pria dan wanita itu sama rata dan tidak dibedakan. Karyawan wanita lebih cepat lelah dibandingkan dengan karyawan pria, maka dari itu pencapaian target karyawan wanita lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan pria. Dalam bagian staf juga terdapat tekanan pekerjaan yang tinggi, karyawan yang seharusnya mengerjakan satu tugas pada bagian masing-masing, namun masih mengerjakan tugas lain. Ini karena bagian tersebut belum terisi karyawan yang cukup. Dimana dalam 4 (empat) bagian staf HRD hanya ada 2 (dua) karyawan wanita. Tugas yang tidak sesuai porsi ini akan menimbulkan tekanan pekerjaan. Hasil pekerjaan yang tidak mencapai target ini akan berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan wanita.

Hal ini ditunjukkan oleh data yang memperlihatkan dimana target produksi tidak pernah tercapai selama 3 (tiga) tahun berturut-turut. Berikut ini adalah data perbandingan antara target dan realisasi hasil produksi PT. Albasia Batang Sejahtera dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Hasil Produksi**

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Kayu</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Prosentase</b>
<b>2013</b>	Kayu lapis (m <sup>3</sup> )	70.950	67.646	95,34
<b>2014</b>	Kayu lapis (m <sup>3</sup> )	83.600	80.964	96,85
<b>2015</b>	Kayu lapis (m <sup>3</sup> )	79.780	70.866	88,83

Sumber : PT. Albasia Batang Sejahtera, 2013-2015

Pada PT. Albasia Batang Sejahtera keterlibatan kayawannya rendah sehingga karyawan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh dan memiliki partisipasi yang kurang aktif, namun tekanan pekerjaan yang ditugaskan dirasakan sangat berat oleh karyawan wanita. Perasaan yang dirasa membuat tidak nyaman akan menimbulkan masalah pada pekerjaan maupun keluarga, sehingga muncul konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan terutama oleh karyawan wanita. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan wanita yang semakin menurun.

Berdasarkan berbagai masalah yang terjadi diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Keterlibatan Pekerjaan Dan Tekanan Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga,
2. Bagaimana pengaruh tekanan pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga,
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita,
4. Bagaimana pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita,
5. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan wanita.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan keterlibatan pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga,
2. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan tekanan pekerjaan terhadap konflik pekerjaan-keluarga,
3. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita,

4. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita,
5. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan wanita.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teori**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan keputusan bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia selanjutnya atau yang akan melakukan penelitian dikemudian hari. Manfaat praktis dari segi pembuat keputusan juga bisa digunakan sebagai bahan koreksi dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan atau manajer di PT. Albasia Batang Sejahtera terkait peraturan tentang karyawan wanita.