

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bisnis yang dilakukan perusahaan pada dasarnya memiliki pangsa pasar yang berbeda-beda, karena tingkat permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*) masyarakat selalu terjadi dengan sendirinya. Demikian halnya persaingan bisnis yang semakin ketat di segala bidang di mana sekarang ini semakin ketat yang diakibatkan dari tingkat permintaan dan penawaran sangat ditentukan oleh selera konsumen. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan jaminan atas kualitas produk yang ditawarkan sehingga kepuasan konsumen dapat terwujud secara maksimal (Liftyawan, 2020: 2).

Selain itu dengan adanya persaingan juga dapat mendorong setiap perusahaan agar lebih dinamis dalam melihat peluang yang ada dan mengarahkan segala upaya untuk memenangkan persaingan atau paling tidaknya bertahan. Suatu persaingan akan menciptakan pertumbuhan dan perkembangan bagi perusahaan (Liftyawan, 2020: 2). Persaingan juga mendorong perusahaan untuk selalu memberikan pelayanan dan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan para konsumen sehingga produk yang dikonsumsi benar-benar memiliki jaminan atas kualitas produk yang ditawarkan (Ariani, 2017: 2). Peningkatan persaingan dalam industri rokok juga menuntut perusahaan untuk menetapkan strategi tertentu di semua bidang, terutama pada bidang sumber daya manusianya karena bagian ini sangat mempengaruhi kelangsungan hidup dan kinerja perusahaan.

Sektor industri padat karya yang sedikitnya telah menyerap lebih dari satu juta pekerja dan sektor industri ini sangat tergantung dengan ketersediaan serta

kebutuhan sumber daya, salah satu daerah di Indonesia yang memiliki potensi yang cukup besar adalah Provinsi Jawa Timur. Jawa Timur memiliki berbagai potensi, baik dari segi sumber daya alam maupun sumber daya manusianya khususnya wanita. Partisipasi wanita dalam bekerja terlihat jelas pada perusahaan yang bergerak dalam sektor industri di Jawa Timur, berikut merupakan tabel yang menunjukkan tingkat partisipasi penduduk menurut lapangan usaha dan jenis kelamin wanita di Jawa Timur.

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Penduduk Menurut Lapangan Usaha Di Sektor Industri/Manufacture Dan Pada Jenis Kelamin Di Kabupaten Tuban

Status keadaan ketenagakerjaan	Tahun 2018 (Juta orang)	Tahun 2019 (Juta orang)	Perubahan 1 Tahun
Laki-laki	88,79	88,62	-0,17
Perempuan	55,39	55,68	0,29

Sumber: BPS Kabupaten Tuban (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat partisipasi penduduk menurut lapangan usaha Industri/*Manufacture* dan jenis kelamin di Jawa Timur masih erdasarkan jenis kelamin, masih terdapat perbedaan mencolok diantara TPAK laki-laki dan TPAK perempuan. Pada Tahun 2019, TPAK laki-laki sebesar 88,62 persen, sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 55,68 persen. Dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, TPAK laki-laki menurun sebesar 0,17 persen poin. TPAK perempuan juga meningkat 0,29 persen poin. Artinya semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang bahkan ada yang sama sekali belum pernah dimasuki kaum hawa (Anoraga, 2009). Dalam dunia pekerjaan saat ini, fenomena yang sedang berkembang adalah semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang bahkan ada yang sama sekali belum pernah dimasuki oleh kaum hawa (Ramopolli, 2017: 4466).

Saat ini kedudukan wanita dan pria bukanlah sesuatu yang layak diperdebatkan, sekat pemisah antara pria dan wanita dalam bekerja semakin menipis sehingga wanita tidak lagi dianggap sebagai sosok yang bertugas mengurus anak, suami dan rumah tangga saja (Rubina *et al*, 2012: 2). Karyawan wanita tersebut tentu memiliki kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Berbagai macam kebutuhan harus dipenuhi agar dapat hidup dengan layak. Bekerja merupakan salah satu hal terpenting dalam kehidupan setiap manusia, karena dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Soomro, 2018: 130). Di dunia ketenagakerjaan, tidak hanya pria saja yang mempunyai kesempatan besar untuk menduduki posisi penting di suatu organisasi, bahkan wanita mempunyai kesempatan yang sama. Salah satu peran yang baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa saat ini adalah peran sebagai pekerja (Roboth, 2015: 33).

Menurut Sinambella (2017: 480), Kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standart pekerjaan (Setyawan, 2016). Kesuksesan dari kinerja sebuah perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai akan berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan (Yulia, 2017: 78). Kinerja seorang karyawan di tempat kerja menjadi titik terpenting bagi semua organisasi terlepas dari semua faktor dan kondisi. Akibatnya karyawan dianggap sebagai aset yang penting bagi perusahaan karena faktor penentu untuk keberhasilan suatu organisasi yang bersangkutan adalah kinerja tenaga kerjanya (Kishori dan Vinothini, 2016). Di zaman yang sangat dinamis ini kinerja yang baik dari karyawan dapat mengarah pada kinerja

perusahaan yang baik sehingga pada akhirnya membuat perusahaan lebih sukses dan efektif.

Industri pengolahan tembakau mempunyai peran penting dalam menggerakkan ekonomi nasional, karena mempunyai *multiplier effect* yang sangat luas, seperti menumbuhkan industri jasa terkait. Penyediaan lapangan usaha dan penyerapan tenaga kerja mencapai 6,1 juta orang terutama di daerah penghasil tembakau, cengkeh dan sentra-sentra produksi rokok. Realisasi produksi rokok selama Januari-Oktober tahun ini memenuhi sekitar 93,9% dari target atau setara dengan 338 miliar batang. Tahun ini produksi rokok diperkirakan mencapai 360 miliar batang. Jumlah ini lebih tinggi sekitar 5,46% terhadap realisasi tahun lalu sebesar 342 miliar. Namun, porsi sigaret kretek tangan dari total produksi menyusut 1% menjadi 26%, selama tahun tahun lalu pangsa rokok ini di kisaran 27% (Kemenperin.go.id, 2020).

PT Warahma Biki Makmur (MPS Widang-Tuban) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam sektor industri rokok yang berlokasi di Kecamatan Widang, Kabupaten Tuban, Jawa Timur. PT Warahma Biki Makmur merupakan mitra produksi sigaret PT HM Sampoerna Tbk yang memproduksi sigaret kretek tangan dengan merek Sampoerna Hijau. PT Warahma Biki Makmur merupakan salah satu perusahaan produksi rokok lokal yang memperkerjakan karyawan dalam jumlah yang cukup besar yang mempunyai sumber daya manusia yang didominasi seluruhnya lebih dari 90% adalah karyawan wanita.

Pada kasus yang dialami oleh karyawan PT Warahma Biki Makmur, kesulitan ekonomi merupakan salah satu faktor pendorong yang membuat ibu rumah tangga dari tingkat ekonomi lemah untuk bekerja. Bekerja dapat membantu mereka meningkatkan pemenuhan kebutuhan keluarga, Di PT Warahma Biki

Makmur banyak dari para pekerja wanita yang memiliki peran ganda dan telah berusia 30 tahunan, mereka bekerja dengan keras namun hanya menghasilkan output yang sedikit.

Tabel 1.2 Data Tingkat Produksi Rokok PT Warahma Biki Makmur
Periode Bulan Januari-Desember Tahun 2018

Bulan	Target Produksi (Batang)	Hasil Produksi (Batang)
Januari	34.000.000	34.741.568
Febuari	34.000.000	34.620.095
Maret	34.000.000	34.411.567
April	34.000.000	34.209.382
Mei	34.000.000	33.924.177
Juni	34.000.000	33.870.600
Juli	34.000.000	33.767.756
Agustus	34.000.000	32.520.980
September	34.000.000	32.282.309
Oktober	34.000.000	31.951.630
November	34.000.000	31.831.912
Desember	34.000.000	31.573.481

Sumber: Data PT Warahma Biki Makmur (2018)

Berdasarkan Tabel 1.2, bahwa kenyataan kinerja karyawan yang masih kurang baik dilihat dari aspek produksi yang dibuktikan dengan adanya penurunan tingkat produksi yang ditargetkan perusahaan dari bulan Mei hingga Desember pada tahun 2018. Rendahnya kinerja PT Warahma Biki Makmur merupakan dampak dari tidak optimalnya kinerja karyawan. Tidak optimalnya kinerja karyawan paling signifikan terjadi pada karyawan bagian produksi. Hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok yang kegiatan utamanya adalah memproduksi rokok, maka tingkat kinerja karyawan bagian produksi memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara karyawan wanita dan menurunnya

kinerja yang ditandai dengan produktivitas yang tidak sesuai dengan target dan terdapat divisi yang mengalami kinerja yang menurun.

Tabel 1.3 Rincian Target Tidak Tercapai Per Devisi
Di PT Warahma Biki Makmur Bulan Juli 2018

No	Proses	Jumlah batang	%	% Kumulatif
1	Giling Gunting	128.264	55%	55,33%
2	Pack	102.886	44%	99,53%
3	Slof	1.094	0%	100%
4	Bale	-	0%	100%
5	Box	-	0%	100%
Total		232.244	100%	

Sumber: Setyoreni (2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa target tidak tercapai pada proses giling gunting sebesar 128.264 batang. Hal ini diduga yang menyebabkan target rokok tidak tercapai pada devisi gulung gunting, salah satu penyebabnya adalah oleh sumber daya manusianya sendiri yaitu kinerja karyawan wanita, dikarena keterlibatan karyawan wanita pada divisi ini adalah langsung terjun pada proses inti pembuatan rokok di PT Warahma Biki Makmur. Kinerja karyawan yang rendah dirasakan oleh karyawan gulung gunting karena mereka merupakan pihak yang berperan langsung dalam produksi produksi. Pekerjaan di produksi memang membutuhkan ketelitian mata dan ketekunan tangan yang luar biasa, sementara fisik karyawan tersebut sudah mulai menurun fungsinya.

Peran serta partisipasi wanita secara aktif dalam dunia kerja diharapkan dapat diikuti dengan semakin luasnya peran wanita dalam segala bidang kehidupan (Soomro, 2018: 130). Wanita adalah bagian penting dari sumber daya manusia departemen yang berkontribusi pada pengembangan organisasi melalui peran publik. Peran perubahan wanita dari ibu rumah tangga (domestik) hingga wanita karier (publik) membuatnya memiliki karir ganda (Nurak *et al*, 2018). Manusia sebagai seorang individu memiliki kepentingan-kepentingan

yang ingin dipenuhi, namun jika kepentingan-kepentingan tersebut datang bersamaan dan memiliki intensitas yang sama maka akan menimbulkan konflik dalam diri individu tersebut (Liftyawan, 2020: 2).

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Greenhouse dan Beutell (1985) dalam Ariani (2017) tentang konflik pekerjaan keluarga bahwa konflik akan timbul sebagai akibat dari adanya benturan antara tugas dalam keluarga dan pekerjaan. Frone, *et al* dalam (Suhartini & Awalya, 2019) konflik pekerjaan keluarga yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi dia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan menunggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Pada saat karyawan dituntut untuk segera menyelesaikan tugas-tugasnya, maka akan membuat waktu bekerja lebih panjang sehingga akan mengurangi waktu untuk berkumpul dengan keluarga (Wibowo, 2020: 3592).

Menurut Warokka & Febrilia (2015: 2) konflik pekerjaan keluarga terjadi jika seseorang merasa tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. Tuntutan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan mengakibatkan berkurangnya peran dan tanggung jawab pada keluarga (Karatepe, 2013: 618). Netemeyer *et al* (1996) dalam (Liftyawan, 2020: 3) menyatakan hubungan antara pekerjaan dan keluarga bersifat dua arah. Konflik pekerjaan keluarga sebagai sebuah bentuk *interrole conflict* dimana secara keseluruhan adanya tuntutan waktu tertentu serta ketegangan yang ditimbulkan karena gangguan dari pekerjaan terhadap tanggung jawab di dalam keluarga (Karomah, 2019: 72).

Work family conflict ini perlu diperhatikan karena karyawan yang sudah menikah akan memiliki peran tanggung jawab ganda yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan wanita karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya (Karomah, 2019: 72). Wanita pekerja yang mengalami *work family conflict* dan atau kurang memiliki informasi dalam pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan tekanan yang pada menurunkan kinerja (Hartina, 2017: 2). Konflik pekerjaan keluarga dapat terjadi pemenuhan satu peran tetapi akan mengganggu peran lainnya fungsi. Dengan demikian, hal ini akan mempengaruhi perilaku mereka tempat kerja, antara lain kinerja pekerja (Riana, 2019: 128).

Work family conflict sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga (Amir, 2019: 436). Pada PT Warahma Biki Mamur sendiri para karyawan devisi gulung bekerja setiap hari dengan waktu kerja yaitu pada pukul 06.00 sampai dengan pukul 17.00 atau bahkan sampai pukul 18.00. Sehingga karyawan ini menghabiskan banyak waktu untuk pekerjaannya daripada untuk mengurus keperluan keluarganya. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) dalam Ariani (2017) menyatakan bahwa jam kerja yang panjang dan target yang bisa dikatakan berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan digunakan untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang biasa digunakan untuk melakukan beraktivitas-aktivitas keluarga.

Permasalahan pada PT Warahma Biki Makmur mengenai *work family conflict* dilihat dari sisi *time-based conflict* terdapat keluhan waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan atau untuk keluarga terkadang susah untuk

membaginya. Hal ini disebabkan pada hari Sabtu dan Minggu tidak sepenuhnya libur, terdapat jadwal piketnya. Pegawai merasa tidak adanya waktu untuk keluarga, penggunaan hari libur untuk bekerja, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja.

Work family conflict dilihat dari sisi *strain based conflict* pada PT Warahma Biki Makmur terjadi pada karyawan wanita divisi gulung. Karyawan wanita lebih cenderung mendapatkan tekanan pikiran karena tidak bisa menemani anaknya setiap saat dan melihat tumbuh kembang anak karena harus bekerja. Hal ini bisa saja membuat kinerja di perusahaan terganggu. Apabila hal itu belum tercapai bisa berpengaruh kepada keluarga. Sehingga mereka terlalu sibuk dengan urusan pekerjaan dan mengabaikan keluarga.

Selanjutnya dari sisi *behavior based conflict* yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua pihak (pekerjaan atau keluarga) tidak ada masalah. Semua sesuai dengan pola yang diinginkan. Situasi di rumah mengharuskan karyawan untuk memperhatikan lebih keluarganya misalnya memiliki waktu bersama anak dan suami serta keluarga bagi yang sudah menikah. Bagi yang belum menikah misalnya mengalami perdebatan-perdebatan dalam keluarga seperti masalah keuangan. Tetapi di satu sisi yang lain situasi pekerjaan dalam PT Warahma Biki Makmur juga tidak bisa ditinggalkan. Hal seperti ini membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

Tuntutan kerja berhubungan dengan tekanan yang datang dari beban kerja yang berlebihan dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tergesa-gesa dan memiliki tenggang waktu. Konflik pekerjaan keluarga yang terjadi pada diri seseorang akibat untuk

mengambil banyak peran, baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga, di mana waktu dan perhatian terlalu dikhususkan untuk satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak dapat dipenuhi secara optimal (Safrizal *et al*, 2020).

Konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work family conflict* (Retnaningrum, 2016: 73).

Para karyawan wanita kurang bisa menyeimbangkan benturan yang terjadi antara peran wanita sebagai wanita bekerja dan ibu rumah tangga. Dalam menyelesaikan tugas kurang optimal, kuerang teliti dan kurang tepat waktu serta kurang bertanggungjawab pada hasil pekerjaannya sehingga ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Karyawan yang mempunyai permasalahan dalam keluarga akan menimbulkan perasaan khawatir secara psikologis, dimana hal tersebut dapat menurunkan konsentrasi terhadap pekerjaannya (Ariani, 2017: 17).

Karyawan wanita yang mengalami tingkat konflik tinggi berdampak pada menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan tidak bisa memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya, rumah dan pekerjaan yang tumpah tindih dapat menurunkan kinerja. Misalnya, kesulitan dirumah dapat menyebabkan pekerja menghabiskan waktu pekerjaan menjadi kurang konsen dan terburu-buru. Oleh sebab itu, dengan semakin banyaknya tekanan dan

tuntutan dalam kehidupan pekerjaan-keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaannya semakin rendah. Hal ini terjadi karena tekanan dan tuntutan yang berasal dari peran ganda seseorang menyebabkan tidak maksimalnya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Yulia, 2017: 82)

Selain konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*), stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita (Yulia, 2017: 77). Stres mempunyai dampak positif dan dampak negatif (Wibowo, 2020: 3690). Dampak positif stres pada tingkat rendah itu akan menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan wanita, sedangkan dampak negatif pada tingkat tinggi adalah kinerja karyawan wanita akan menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Hasil pekerjaan yang tidak optimal akan membuat karyawan menerima umpan balik yang buruk dari perusahaan sehingga akan memicu munculnya stres kerja pada karyawan (Suhartini & Awalya, 2019).

Konflik pekerjaan keluarga ini yang harus diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada juga faktor-faktor lain dari luar (Yulia, 2017: 77). Tingginya tingkat stres psikologis sehubungan dengan peran yang dilakukan dialami bila individu seringkali bekerja keras memenuhi tuntutan pertama tersebut dan adanya gangguan dari peran kedua atau sebaliknya. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam (Yulia, 2017: 77) terdapat bukti bahwa ketegangan antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan kesejahteraan karyawan secara psikologis maupun fisik yang dapat berujung stres. Konflik pekerjaan keluarga yang mengakibatkan stres dipengaruhi oleh kondisi internal psikologis wanita ini

sendiri, yang mana merasa cemas, bersalah dan menganggap terlalu mementingkan diri sendiri.

Stres disebut suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang (Dewi, 2014). Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau merusak kinerja (Wibowo. 2020: 3691). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres (Liftyawan, 2020: 3).

Bila tidak ada stres tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan (Ramopolli, 2017: 4466). Dengan begitu, organisasi harus memberikan perhatian pada karyawan yang telah diberikan tanggung jawab suatu pekerjaan agar mampu mengendalikan tingkat stres sehingga kinerja karyawan meningkat dan karyawan merasa puas dengan hasil kinerjanya (Qadoos, 2015: 222).

Wanita sebagai karyawan yang bekerja di bidang industri memiliki tekanan atau stres yang cukup tinggi karena harus mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan tiap periodenya (Suhartini & Awalya, 2019). Belum lagi wanita memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam hal mengurus keperluan rumah tangga. Sehingga dibutuhkan dedikasi yang tinggi bagi wanita untuk dapat

membagi waktu dan perhatiannya bagi keluarga maupun bagi pekerjaannya sebagai karyawan. Hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya stres bagi karyawan wanita. Konflik di dalam pekerjaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun (Karomah, 2019: 72). Dimana ketika kinerja seorang karyawan menurun maka tidak menutup kemungkinan ketidakharmonisan keluarga semakin bertambah (Munda dan Yuniawan, 2018).

PT Warahma Biki Makmur menentukan target produksi untuk setiap karyawannya adalah karyawan tetap menghasilkan target sebesar kurang lebih 1.500 batang rokok dan karyawan magang dengan target kurang lebih 1.000 rokok. Sehingga kebanyakan karyawan wanita mengeluhkan target dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi yang harus mereka jalankan setiap, sehingga terkadang waktu istirahat para karyawan ini harus terabaikan dan berpindah ke waktu lain. Ini menjadi salah satu faktor dominan pembangkit stres yang dirasakan oleh para karyawan wanita. Bertanggung jawab sepenuhnya atas target pekerjaan yang diberikan menjadi beban tersendiri bagi karyawan (Yulia, 2017: 87).

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan (Mete, 2014: 265). Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dibebankan oleh karyawan akan mengarah pada konflik antara tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan, terutama terkait pekerjaan dan konflik rumah tangga (Wibowo, 2020: 3691). Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan *work family conflict* serta menjadikan *work family conflict*

sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan (Karateppe, 2013: 615). Besarnya dampak stres kerja yang dapat berperan positif serta dapat berperan negatif (merusak), masalah stres kerja bila dikelola dengan baik bisa menjadi sebuah stimulus ataupun trigger untuk meningkatkan kemampuan karyawan itu dapat dikatakan berperan dalam hal positif, namun apabila berperan negatif (merusak) dan tidak (Yozgart, 2013: 522).

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari beberapa referensi diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Warahma Biki Makmur (Studi Pada Karyawan Wanita Divisi Gulung)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT Warahma Biki Makmur?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT Warahma Biki Makmur?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Warahma Biki Makmur.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Warahma Biki Makmur.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bisa diambil yaitu sebagai berikut.

1. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan terhadap konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dan stres kerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan terkait hal-hal yang menyangkut konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*), stres kerja dan dalam penilaian kinerja karyawan.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengembangan khasanah keilmuan.

4. Bagi karyawan wanita

Dapat menjadi masukan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara konflik peran ganda (*work family conflict*) dengan stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan.