

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis konveksi merupakan bisnis yang berkembang di Indonesia, karena pakaian merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia maka pasar untuk menjualnya pun akan tetap selalu ada. Pengusaha pun tidak akan kehabisan akal untuk terus berinovasi memanfaatkan kebutuhan manusia yang paling dasar. Dalam hal tersebut perusahaan ataupun suatu organisasi harus bisa menghadapi persaingan yang ada, yaitu dengan meningkatkan inovasi melalui sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan. Karena sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu faktor utama yang akan menggerakkan dan memajukan perusahaan, agar dapat mencapai suatu tujuan dan keberhasilan. Maka sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang telah dibebankan. Sama halnya dengan CV. Buana Tengka Garment Bangkalan yang merupakan salah satu bisnis konveksi di kota Bangkalan. CV. Buana Tengka Garment Bangkalan juga menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas maupun kuantitas yang baik. (Sofiana, 2020)

CV. Buana Tengka Garment Bangkalan berada di Perumahan Griya Abadi, Desa Bilaporah , Kabupaten Bangkalan-Madura Provinsi Jawa Timur. Berdiri sejak Tanggal 26 Oktober 2016 yang peroduknya sudah tersebar di Indonesia. Jenis-jenis produk yang ada di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan yaitu kemeja, jaket dan masker. CV. Buana Tengka Garment

Bangkalan memiliki Visi “menjadikan perusahaan konveksi di Bangkalan lebih profesional dan memiliki integritas yang tinggi merupakan prioritas kami”, sedangkan misi CV. Buana Tengka Garment Bangkalan yaitu “memperioritaskan pengembangan SDM perusahaan dengan meningkatkan keamanan dan kesejahteraan semua karyawan, memproduksi pakaian untuk memenuhi dan menampung semua permintaan konsumen baik dengan kuantitas atau kualitas harga produk serta penyerahan produk yang tepat waktu, dan membangun integritas para karyawan guna untuk membangkitkan motivasi dan semangat bekerja secara profesional dan sinergis”. (sumber: CV. Buana Tengka Garment Bangkalan)

Bisnis Konveksi ini mempunyai target dalam skala besar setiap tahunnya. Akan tetapi pada kenyataanya efektifitas kerja mengalami penurunan yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak stabil dalam upaya meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan terutama pada bisnis konveksi ini. Berikut adalah tabel mengenai jumlah karyawan yang ada dalam konveksi CV. Buana Tengka Garment bangkalan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Konveksi CV. Buana Tengka Garment
Bangkalan Tahun 2020

NO	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Potong kain	5	8%
2.	Jahit badan	19	30%
	- Jahit bagian bawah	3	5%

	- Membuat dan jahit kerah	4	6%
	- Membuat dan jahit marset	4	6%
3.	Obras	4	6%
4.	Lobang kancing	3	5%
5.	Pasang kancing	6	10%
6.	Quality control	3	5%
7.	Bersih benang	4	6%
8.	Gosok	5	8%
9.	Packing	3	5%
	Jumlah	63	100%

Sumber : CV. Buana Tengka Garment Bangkalan

Terlihat pada tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan konveksi CV. Buana Tengka Garment Bangkalan secara keseluruhan berjumlah 63 orang. Dengan jumlah karyawan tersebut dan target produksi yang ditetapkan mitra kerja setiap tahunnya berskala besar, maka perusahaan harus benar-benar mengatur dan memaksimalkan kinerja karyawan yang berjumlah 63 orang.

Jika sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan bisa bekerja secara efektif dan efisien maka perusahaanpun akan berjalan secara efektif dan efisien. Sejalan dengan penelitian (Sofiana, 2020), yang menyatakan bahwa efektivitas perusahaan sangat ditentukan oleh manajemen manusianya, tanpa manusia tujuan sebuah perusahaan tidak akan pernah tercapai. Kinerja karyawan yang baik tentulah dapat mendorong pencapaian tujuan sebuah perusahaan dengan cepat dan sebaliknya. Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik merupakan harapan semua perusahaan. Jadi secara tidak langsung perusahaan akan berjalan tergantung dari kinerja karyawannya. Jadi diharapkan sebuah perusahaan memberikan

sebuah arahan yang tepat terhadap sumber daya manusianya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja merupakan suatu tingkatan bagi karyawan yang sudah memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa di lihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya yang mampu menampilkan kinerja yang optimal, karna baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan sebuah perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan CV. Buana Tengka Garment Bangkalan bisa dikatakan tidak terlalu baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Hasil Pencapaian Kinerja Berdasarkan Penilaian yang Didapat

Tahun	Hasil Produksi	Target Produksi
2018	46.353 pcs	50.000 pcs
2019	40.657 pcs	50.000 pcs
2020	45.497 pcs	50.000 pcs

Sumber: Data Hasil Produksi perusahaan konveksi CV. Buana tengka Garment Bangkalan

Pada tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa data target produksi tiga tahun terakhir tidak sesuai dengan target produksi pembuatan baju setiap tahunnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan sehingga belum maksimal dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor untuk menentukan tingkat keberhasilan sebuah perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Akan tetapi perusahaan harus mengelola dan memberikan perhatian

agar dapat meningkatkan kinerjanya, salah satunya yaitu dengan memberikan perhatian lebih pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga, tetapi juga harus memperhatikan karyawan lainnya. Hal tersebut dikarenakan karyawan wanita yang bekerja dan sudah menikah mempunyai peran ganda dalam kehidupannya. Peran yang dimaksud adalah perannya sebagai ibu bagi anaknya dan istri bagi suaminya, disisi lain juga sebagai wanita yang harus bekerja dengan profesional.

Seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan, pertumbuhan ekonomi, dan meningkatnya akan sandang, pangan dan papan ditambah lagi pada masa ini dunia sedang dilanda krisis yang disebabkan oleh pandemi COVID-19 termasuk di kota Bangkalan. Dengan adanya wabah ini mendorong perempuan berperan aktif dalam sektor publik, hal ini dapat dilihat dari partisipasi wanita yang aktif meningkat dari 251.237 pada tahun 2018 menjadi 275.647 orang pada tahun 2019 (Sumber: Sakernas 2015 Badan Pusat Statistik Bangkalan 2020).

Berdasarkan hasil pengamatan di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan masih banyak di jumpai wanita karir yang terlambat masuk kerja, meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja untuk mengurus keluarganya. Hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi bekerja dan menyebabkan kinerjanya menurun dan tidak mencapai target. Kecenderungan produktivitas perusahaan salah satunya disebabkan oleh disiplin karyawan yang masih rendah yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Berikut merupakan data mengenai peresensi karyawan wanita yang menikah pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan pada Tahun 2020.

Tabel 1.3
Absensi Karyawan Wanita yang Sudah Menikah pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan

Tahun	Total Karyawan	Jumlah Absen (Hari)				Total
		Sakit	Alpha	Izin	Terlambat	
2018	28	2	4	2	5	12
2019	28	3	6	4	6	19
2020	28	4	7	5	7	23

Sumber: CV. Buana Tengka Garment Bangkalan

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat tingkat presensi karyawan wanita yang sudah berkeluarga yang cenderung mengalami kondisi/keadaan yang tidak stabil dan jumlah terbesar ada pada tahun 2020 yaitu sekitar 23 karyawan wanita yang sudah berkeluarga. Jumlah tersebut mencakup keseluruhan karyawan wanita yang sudah berkeluarga yang ada di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan. Hal tersebut menyebabkan kinerja wanita karir turun dikarenakan banyak karyawan yang absen dan jumlah nya pun setiap tahunnya selalu meningkat.

Seorang karyawan di tuntut untuk bekerja dengan baik dan profesional dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan baik itu karyawan wanita yang sudah menikah maupun karyawan wanita yang belum menikah, akan tetapi karyawan wanita yang sudah menikah itu juga memiliki tuntutan pada keluarganya. Terjadinya konflik dua peran pada perempuan adalah ketika terjadinya konflik urusan keluarga yang mengganggu pada pekerjaan (*Work*

Family Conflict). Hal tersebut terjadi karena seorang wanita konsentrasinya akan terbagi, ketika harus melakukan pekerjaannya dan sisi lain keluarga juga membutuhkan perannya sehingga akan sulit untuk membedakan antara peran pekerjaan mengganggu peran keluarga ataukah peran keluarga yang mengganggu pekerjaannya. (Akbar,2017). Dengan timbulnya *work family conflict* dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Afrilia & Utami, 2018) yang menyatakan, bahwa apabila terjadi *work family conflict* maka hal tersebut akan mempengaruhi pada kinerja. Selain konflik peran ganda yang bisa mempengaruhi kinerja, ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja hal tersebut sejalan dengan penelitian (Hanifa & Oktafiani, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan proses untuk menentukan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja digunakan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat untuk diberikan kepada karyawan. (Permatasari,2019). Menurut Nurmianto (dalam Kusumaningrum, 2016), menyatakan bahwa beban kerja dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa besar jumlah karyawan yang menggunakan kekuatan fisiknya. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa banyak jumlah aktivitas yang dibutuhkan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi pekerjaan yang tidak terduga, dan membuat keputusan dengan cepat dan yang akan berkaitan

dengan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan di CV. Buana Tengka Garment bangkalan, diketahui bahwa ada beberapa karyawan wanita yang mengalami beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Karyawan yang merasakan beban fisik dimana karyawan pada saat melakukan pekerjaannya bekerja dengan sikap duduk, membungkuk selama kurang lebih 8 jam, berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan wanita 8 atau 28% orang mengalami keluhan di bagian punggung, 5 atau 18% orang mengalami keluhan pada pergelangan tangan, 6 atau 21% orang mengalami keluhan pada bagian leher, 4 atau 15% orang mengalami keluhan pada lengan dan 5 atau 18% orang mengalami keluhan pada kaki. Sedangkan karyawan wanita yang mengalami beban kerja mental dari 28 karyawan, 15 atau 54% karyawan wanita merasa terbebani karena dengan adanya tekanan atau target yang ditetapkan oleh perusahaan, 9 atau 32% karyawan merasa terbebani secara mental dengan pekerjaan yang mengharuskan karyawan sangat berkonsentrasi dan membutuhkan perhatian yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, 4 atau 14% karyawan menyatakan terbebani secara mental dengan adanya tenggang waktu untuk melakukan pekerjaannya. (Sumber: CV. Buana Tengka Garment Bangkalan).

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa karyawan wanita yang bekerja di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan merasakan adanya beban kerja baik beban kerja secara fisik maupun beban kerja secara mental yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita dalam melakukan pekerjaannya.

Selain beban kerja, stres juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal yang dikaitkan dengan sifat seseorang dan faktor eksternal yaitu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungan. Apabila faktor eksternal tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh seorang karyawan maka akan menimbulkan stres bagi karyawan tersebut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2017) dan (Karomah, 2019) yang menyebutkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan, Karyawan wanita di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan merasa stres karena susah membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaannya. Karena menjadi wanita karir dihadapkan dengan dua peran atau mempunyai peran ganda. Diketahui pada bulan Desember 2020 sebanyak 28 orang karyawan, diketahui ada beberapa gejala stres kerja yang dialami oleh karyawan secara umum, gejala tersebut adalah gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Berikut adalah hasil yang didapat:

Tabel 1.4
Gejala Stres Karyawan Wanita Pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan

Gejala Stres	Jumlah	Persentase%
Gejala Psikologis:		
- Bosan/ jenuh	2	7,14%
- Marah	3	10,7%
- Cemas	4	14,2%
Gejala Fisik:		
- Merasa kelelahan	4	14,2%
- Sakit kepala	3	10,7%
- Peningkatan tekanan darah	1	3,5%

Gejala Perilaku:		
- Peningkatan absensi	4	14,2%
- Gangguan tidur	3	10,7%
- Perasaan gelisah	4	14,2%
Total	28	100%

Sumber: CV. Buana Tengka Garment Bangkalan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan wanita yang sudah memiliki keluarga di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan cenderung mengalami stres baik secara psikologis, fisik maupun perilaku. Hal ini lah yang harus menjadi perhatian perusahaan dalam menangani masalah tersebut, salah satunya pada masa pandemi COVID-19 ini tingkat stres karyawan tentunya akan berbeda karena sistem kerja juga pasti akan berubah mulai dari jam pelayanan dan waktu bekerja. Jadi perusahaan. dapat memperhatikan hal tersebut agar karyawan tetap bekerja dengan optimal dan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian di CV. Buana Tengka Garment Bangkalan mengenai ” **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA WANITA KARIR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu adanya perhatian untuk merumuskan masalah pada perusahaan untuk itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap stres kerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan?
2. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap stres kerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan?
5. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan?

1.3 Tujuan

Adapun Tujuan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap stres kerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap stres kerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan
4. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan
5. Untuk mengetahui apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bagi Akademis

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan, Khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan beban kerja, konflik pekerjaan- keluarga (*work Family Conflict*) dan kinerja pada karyawan wanita.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan Hal-hal yang menyangkut beban kerja, konflik pekerjaan- keluarga (*work Family Conflict*) dan kinerja pada Karyawan wanita.

3. Peneliti

Untuk menambah ilmu serta wawasan dari informasi yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Peneliti Lain

Penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor- faktor lain yang mempengaruhi kinerja wanita karir selain digunakan dalam penelitian ini.

5. Bagi Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

6. Bagi Keluarga (suami dan anak) Karyawan Wanita.

Dapat menjadi masukan bahwa beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (*work Family Conflict*) berpengaruh terhadap kinerja wanita karir, sehingga keluarga dapat memberikan dukungan agar tidak menimbulkan stres dalam pekerjaannya.