

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi di mana segala informasi dapat diperoleh dengan mudah dan cepat, mendukung seseorang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaannya. Di dunia ketenagakerjaan khususnya, tidak hanya pria saja yang mempunyai kesempatan besar untuk menduduki posisi penting di suatu organisasi, bahkan wanita juga memiliki kesempatan yang sama. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya wanita yang mampu mengemban pekerjaan yang dulu hanya disandang oleh pria saja.

Komposisi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perubahan dalam beberapa tahun terakhir ini seiring dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat. Saat ini semakin banyak wanita bekerja yang artinya terjadi penambahan tingkat pendapatan keluarga. Penambahan pendapatan ini merupakan kontribusi atau sumbangan pendapatan wanita yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga kesejahteraan keluarga dapat dicapai. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik 2018, di Jawa Timur khususnya sumbangan pendapatan perempuan dari tahun 2010-2017 mengalami peningkatan, yakni dari angka 32,58% sampai 35,63%.

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), jumlah angkatan kerja di Jawa Timur pada Agustus 2018 sebanyak 21,30 juta orang, naik 0,36 juta orang dibanding Agustus 2017. Pada Agustus 2018, sebanyak 20,45 juta orang penduduk di Jawa Timur bekerja sedangkan sebanyak 0,85 juta orang menganggur. Dibanding setahun yang lalu, jumlah penduduk bekerja bertambah

0,35 juta orang dan penganggur bertambah 0,01 juta orang. Sejalan dengan naiknya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Jawa Timur juga meningkat. TPAK pada Agustus 2018 tercatat sebesar 69,37 persen, meningkat 0,59 poin dibanding setahun yang lalu. Kenaikan TPAK memberikan indikasi adanya kenaikan potensi ekonomi dari sisi pasokan tenaga kerja. Berdasarkan jenis kelamin, pada Agustus 2018, TPAK laki-laki sebesar 83,96 persen sedangkan TPAK perempuan sebesar 55,43 persen. Dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, TPAK laki-laki dan perempuan masing-masing meningkat sebesar 0,11 poin dan 1,06 poin.

Partisipasi wanita dalam bekerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga menyatakan aktualisasi dirinya sebagai manusia yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Indriyani (2009: 3), menyatakan bahwa partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan ketrampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro sebagai objek penelitian, yang merupakan kelompok industri yang bergerak di bidang pengeringan dan pengolahan tembakau. Mayoritas pekerja pada unit *processing* tembakau adalah wanita. Berdasarkan data yang peneliti peroleh, dari total 220 karyawan wanita, 177 diantaranya sudah menikah, dan 3 diantaranya merupakan *single parent*. Hal ini menunjukkan bahwa 82% karyawan

pada unit *processing* tembakau tersebut mengalami peran ganda. Terkait dengan persoalan konflik peran ganda, Greenhaus dan Beutell dalam Laksmi & Hadi (2012: 3), mengatakan bahwa wanita akan memiliki pengalaman konflik peran ganda yang lebih tinggi daripada pria dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarga dan mengalokasikan sebagian besar waktu mereka terhadap keluarga. Oleh karena itu, karyawan wanita di Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro pada unit *processing* tembakau ini rentan mengalami konflik peran ganda.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga. 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 perempuan 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 kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara secara personal beberapa karyawan Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro unit *processing* tembakau, mereka mengatakan bahwa konsentrasi mereka sering terganggu akibat kelelahan dan pikiran mereka

terbagi antara urusan keluarga dan pekerjaan. Mereka mengatakan sering datang terlambat dikarenakan harus mengurus anak dan suami terlebih dahulu. Selain itu, mereka sering mendapatkan teguran dari atasan karena pekerjaan terganggu oleh urusan lain sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Beberapa karyawan mengatakan bahwa perhatian mereka terhadap keluarga di rumah menjadi berkurang akibat pekerjaan. Inilah yang disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga, di mana konflik ini muncul akibat peran pekerjaan yang mengganggu peran seseorang dalam keluarga. Namun, adapula karyawan yang konsentrasi mereka lebih terfokus ke urusan pekerjaan daripada urusan keluarga, karena beberapa diantara mereka merupakan tulang punggung keluarga. Karyawan wanita yang menjadi tulang punggung keluarga ini, lebih terfokus ke urusan finansial keluarga. Konflik inilah yang disebut dengan konflik keluarga-pekerjaan, di mana konflik ini muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran pekerjaan.

Wanita yang memiliki peran ganda, cenderung akan memiliki waktu yang lebih terbatas sehingga ia harus mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dengan keluarga. Pembagian waktu tadi terkadang memunculkan konflik *interrole*, di mana wanita yang sudah menikah dan bekerja harus melakukan dua peran berbeda yang menuntutnya untuk dapat menjalani keduanya dengan baik. 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. Belum lagi wanita memiliki tanggungjawab yang tinggi pula 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 wanita.

Beberapa penelitian terdahulu mengatakan bahwa konflik peran ganda dapat berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) yang mengatakan “semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, maka semakin tinggi stres kerja. Hubungan variabel konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja”. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Agustina & Sudibya (2018), yang menunjukkan “bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja”. Ini artinya, semakin tinggi konflik peran ganda karyawan, maka semakin tinggi pula stres yang dialami oleh karyawan, dan semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan semakin menurun. Konflik peran inilah yang seharusnya diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja oleh perusahaan, meskipun ada faktor dari luar perusahaan.

Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Stres kerja yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam bekerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh

dari kepala bidang produksi Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro, pada tahun 2018 terjadi penurunan kinerja karyawan, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Produksi Unit *Redrying* Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro
Bulan Januari 2017 s/d 30 Desember 2017

No	Customer	Target		Realisasi	
		Bal	Kg	Bal	Kg
1.	PT. STTC	39.488	3.965.192	37.242	3.724.177
2.	TN. AGUS F	48.264	4.839.531	45.560	4.554.959
3.	UD. SUPIANTO	5	427	4	390
4.	CV. CAM	46	3.058	14	2.800
5.	PT. PANGAN NASIONAL	165	7.251	28	5.600
6.	Tn. Henry Hanoyono	80	6.914	34	6.803
7.	AA TOBACCO	429	35.057	338	33.864
8.	Tn. Lukman Bambang R.	150	7.778	36	7.363
TOTAL		88.627	8.865.208	83.220	8.335.956

Sumber :Bidang Produksi Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro

Tabel 1.2 Produksi Unit *Redrying* Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro
Bulan Januari 2018 s/d 15 November 2018

No	Customer	Target		Realisasi	
		Bal	Kg	Bal	Kg
1.	PT. STTC	64.532	6.321.041	59.439	4.943.605
2.	TN. AGUS F	6.420	503.601	2.326	466.238
3.	PT. PONTANG AGUNG	218	19.662	184	18.414
4.	CV. CAM	909	59.763	276	55.569
5.	AA TOBACCO	771	55.054	541	54.100
TOTAL		72.850	6.959.121	62.766	5.537.926

Sumber : Bidang Produksi Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui pada unit pengeringan (*redrying*) tembakau terjadi penurunan jumlah produksi dari tahun 2017 ke 2018. Data yang ada menunjukkan bahwa realisasi produksi masih di bawah target produksi yang telah ditetapkan oleh pihak Koperasi Kareb. Karyawan pada koperasi ini belum mampu menyelesaikan target produksi yang telah ditentukan. Lama penyelesaian target produksi biasanya tergantung kesepakatan antara *customer* dengan pihak Koperasi Kareb. Apabila lama penyelesaian proses pengeringan tembakau tidak sesuai dengan kesepakatan di awal, maka *customer* berhak

manarik selisih target yang belum tercapai tersebut untuk di proses di perusahaan. Banyaknya target produksi yang belum tercapai tersebut, pada tahun 2018 *customer* di Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro berkurang.

Tabel 1.3 Produksi Unit *Threshing* Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro tahun 2017

Bulan	Target Produksi	Realisasi Target Produksi	Prosentase
Januari	1.200 ton	1150 ton	95,83%
Februari	1.200 ton	980 ton	81,67 %
Maret	1.200 ton	1.100 ton	91,6%
April	1.200 ton	1.100 ton	91,6%
Mei	1.200 ton	1.005 ton	83,75%
Juni	1.200 ton	1.010 ton	82,1%
Juli	1.200 on	1150 ton	95,8%
Agustus	1.200 ton	1180ton	98,3%
September	1.200 ton	1.000 ton	83,3%
Oktober	1.200 ton	978 ton	81,5 %
November	1.200 ton	1.150 ton	95,83%
Desember	1.200 ton	1.005 ton	83,75%

Sumber : Bidang Produksi Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro

Tabel 1.4 Produksi Unit *Threshing* Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro Januari 2018 s/d Oktober 2018

Bulan	Target Produksi	Realisasi Target Produksi	Prosentase
Januari	900 ton	750 ton	83,3%
Februari	900 ton	810 ton	90%
Maret	900 ton	650 ton	72,2%
April	900 ton	733 ton	81,4%
Mei	900 ton	700 ton	77,8%
Juni	900 ton	800 ton	88,9%
Juli	900 ton	740 ton	82,2%
Agustus	900 ton	720 ton	80%
September	900 ton	680 ton	75,5 %
Oktober	900 ton	710 ton	78.9%

Sumber :Bidang Produksi Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro

Unit *threshing* merupakan proses pemisahan dari daun tembakau dan gagang. Dari data di atas, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan target produksi pada unit *threshing* di mana, pada tahun 2017 target produksi tiap bulannya adalah 1.200 ton, namun pada tahun 2018 target produksi 900 ton. Menurut hasil

wawancara peneliti dengan kepala bidang kepegawaian, pada tahun 2018 terjadi pengurangan jumlah karyawan. Data yang peneliti dapatkan pada tahun 2017, jumlah karyawan pada unit *processing* tembakau mencapai 340 karyawan, namun pada tahun 2018 jumlah karyawan hanya 220 karyawan. Penurunan jumlah karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kepala bidang kepegawaian dan umum Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro, mayoritas karyawan *resign* dikarenakan lebih memilih untuk mengurus anaknya di rumah atau menjadi ibu rumah tangga saja. Penurunan jumlah karyawan tersebut juga berdampak pada jumlah shift kerja yang diberlakukan, pada tahun 2017 ada 3 shift kerja, namun saat ini hanya ada 2 shift kerja.

Karyawan Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro unit *processing* tembakau dihadapkan dengan berbagai kondisi, salah satunya mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro menetapkan waktu kerja bagi karyawannya mulai pukul 05:30-14:00 WIB atau 7,5 jam/hari untuk shift I dan pukul 15:00-22:30 WIB untuk shift II. Dan menetapkan jumlah hari kerja yakni 6 hari dalam seminggu (Senin-Sabtu). Namun, berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan, mereka bekerja melebihi dari jam yang telah ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang telah ditetapkan. Karena pada jam biasa mereka tidak bisa menyelesaikan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan jumlah hari dan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka waktu untuk keluarga akan semakin berkurang. Terlebih lagi, waktu libur mereka hanya sehari. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan stres kerja dan

dapat juga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja. Padahal, kesuksesan dari kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan tersebut secara keseluruhan. Kinerja merupakan masalah yang sentral dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Wanita karir dijadikan sebagai objek penelitian pada pada Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalannya itu bisa memicu tingkat stres kerja para wanita tersebut.

Dari penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Wanita Karir Koperasi Kareb, Bojonegoro)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro?
3. Apakah konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro?
4. Apakah konflik keluarga-pekerjaan melalui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro?
5. Apakah konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro.

3. Untuk mengetahui apakah konflik pekerjaan-keluarga melalui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro.
4. Untuk mengetahui apakah konflik keluarga-pekerjaan melalui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro.
5. Untuk mengetahui apakah konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja wanita karir.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan dasar informasi bagi perusahaan berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat konflik peran ganda dan stres kerja dan upaya peningkatan kinerja wanita karir Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

4. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja wanita karir dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.