

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu institusi. Sumber daya manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu, dalam kegiatan organisasi baik itu perusahaan atau instansi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh bersama. Sumber daya manusia yang memadai menjadi penggerak seluruh aktivitas yang dilakukan dalam organisasi.

Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Dalam era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Jumlah wanita yang bekerja yang terdaftar pada tahun 2014 di Indonesia mencapai 17.855.471 (Depnakertrans, 2014). Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Census Bureau, 2003).

Wanita karir adalah wanita yang bekerja atau melakukan kegiatan yang direncanakan untuk mendapatkan hasil berupa uang atau jasa. Bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja. Menjadi wanita karier hampir dambaan setiap wanita, selain wanita lajang, wanita yang telah berumah tanggupun ingin menjadi yang seperti itu, mempunyai pekerjaan yang menghasilkan uang dan posisi jabatan disuatu perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep emansipasi, di mana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria, selain itu sama dengan tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat

Sesuai dengan kodratnya sebagai seorang ibu dan istri, perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerja. Pergeseran kodrat wanita dari seorang ibu rumah tangga dan seorang istri menjadi mempunyai dua peran sekaligus. *Work-family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000) seperti yang dikutip oleh Wirakristama, dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak.

Tuntutan pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru atau *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan

waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan perannya untuk menjaga anak.

Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan, karena disadari atau tidak wanita mempunyai peran ekonomi yang sangat penting dalam pembangunan nasional, di samping peran lainnya. Bila melihat fenomena yang berkembang saat ini, masalah ketenagakerjaan wanita terlihat ada berbagai kesenjangan di mana-mana, walaupun sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja wanita namun masih banyak perusahaan-perusahaan yang memperkerjakan wanita di luar peraturan yang ada. Mereka masih diperlakukan tidak adil dan hak-haknya sebagai pekerja dilanggar seperti terjadi diskriminasi.

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. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan *work-family conflict* dan menjadikan *work-family conflict* sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa 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 secara keseluruhan.

Kebijakan perusahaan mengenai *work-family conflict* untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan (Anoraga, 1992) seperti yang dikutip oleh Indriyani.

Penurunan kinerja pada karyawan wanita yang disebabkan oleh pengaruh konflik peran ganda bisa juga disebabkan oleh faktor lain, seperti faktor kepribadian seseorang. Setiap kepribadian seseorang tentunya sangat berbeda, terutama seseorang yang mempunyai tipe kepribadian *neuroticism* (ketidakstabilan emosi) hal tersebut dapat memperkuat pengaruh konflik peran ganda terhadap penurunan kinerja. Sedangkan dalam sebuah pekerjaan kita membutuhkan fokus dan kehati-hatian selain itu juga adalah kerjasama dengan rekan yang lainnya.

Pusat Penelitian Teh dan Kina (PPTK) Gambung merupakan pusat penelitian teh dan kina milik pemerintah yang menampung para peneliti untuk melakukan berbagai penelitian mengenai perkebunan, selain merupakan pusat

penelitian, PPTK Gambung memproduksi teh dengan merk Gambung yang dipasarkan secara langsung dan eksport dengan kualitas teh terbaiknya. Untuk mendapatkan kualitas the terbaik, PPTK Gambung harus memiliki tenaga petik yang tentunya memiliki ketelitian dalam memetik daun the, serta memiliki kinerja yang baik. Tetapi ternyata setiap pekerja memiliki tingkat konflik yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga petik wanita di PPTK Gambung yang sebagian besar perusahaannya ditentukan oleh aktivitas produksinya yang bersifat kontinyu (berkelanjutan) dengan intensitas waktu yang relative panjang. Sehingga kinerja karyawan dituntut harus bekerja ekstra keras agar produksi tidak terhenti dan dapat memproduksi secara maksimal. Karena the tidak akan bisa diolah dan diproduksi jika tenaga petik belum selesai melakukan pekerjaannya. Setelah melakukan wawancara pendahuluan dengan Manajer Kebun PPTK Gambung, ternyata tenaga petik ditargetkan menghasilkan 50 kg the perharinya jika sedang musim plus. Musim plus disini maksudnya saat the dalam keadaan bagus.

Berdasarkan uraian singkat diatas, maka penulis tertarik membuat suatu penelitian yang berjudul **"PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK-FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA TENAGA PETIK WANITA DI PUSAT PENELITIAN TEH DAN KINA GAMBUNG DENGAN KEPRIBADIAN *NEUROTICSM* SEBAGAI VARIABEL MODERASI"**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian dari latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

### 1.2.1 Kinerja

Dari uraian diatas, kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari produktivitas perusahaan, di PPTK Gambung. Sebagian besar perusahaannya ditentukan oleh aktivitas produksinya yang bersifat berkelanjutan (*kontinyu*). Sehingga kinerja karyawan dituntut harus bekerja ekstra keras agar produksi tidak terhenti dan dapat memproduksi secara maksimal dan menghasilkan produk the yang berkualitas.

### 1.2.2 Kepribadian *Neuroticsm*

Seorang karyawan wanita yang bekerja dan mempunyai kepribadian *neuroticsm* yang cenderung tinggi akan bekerja di bawah tekanan, merasa gugup, mudah tersinggung dan mudah mengalami stress. Sedangkan PPTK Gambung membutuhkan interaksi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya dan adanya target selesainya pekerjaan.

### 1.2.3 Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*)

*Work-family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan dengan pria dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Selain itu konflik peran ganda merupakan faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja karena di PPTK Gambung setiap karyawan bekerja dengan intensitas

waktu yang relative panjang hal itu membuat karyawan wanita yang sudah menikah tidak dapat menjalankan kodratnya sebagai seorang istri yang harus mengurus rumah tangga. Karena setiap harinya karyawan tenaga petik pergi dari rumah untuk bekerja dari pukul 06.00 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Seberapa besar pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap kinerja karyawan?
- 2) Seberapa besar pengaruh kepribadian *neuroticism* terhadap kinerja karyawan?
- 3) Seberapa besar pengaruh interaksi antara konflik peran ganda dan kepribadian *neuroticism* terhadap kinerja karyawan?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, dan rumusan masalah, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepribadian *neuroticism* terhadap kinerja karyawan.

- 4) Untuk mengetahui besarnya pengaruh, interaksi antara konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan kepribadian *neuroticism* terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Kegunaan Penelitian

#### 1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia kerja dibandingkan dengan teori yang didapat di bangku kuliah khususnya mengenai pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian *neuroticism* sebagai moderasi.

#### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran ganda, kepribadian *neuroticism* dan kinerja pada karyawan wanita.

#### 3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran ganda, kepribadian *neuroticism* dan kinerja pada karyawan wanita.

#### 4. Bagi Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara peran ganda dengan seseorang yang memiliki kepribadian *neuroticism* sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.



## 1.6 Kerangka Pemikiran

### a. Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, tetapi keuntungan yang besar tersebut tidak akan tercapai jika kinerja seseorang mengalami penurunan. Sedangkan disisi lain karyawan wanita yang sudah menikah yang dituntut untuk meningkatkan performnya terbentur dengan kodratnya sebagai seorang istri dan mengasuh anak. Hal tersebut tentunya akan mengakibatkan sebuah konflik peran ganda (*work-family conflict*).

Konflik peran ganda (*work-family conflict*) merupakan sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga Menurut Green House and Beutell (1985) seperti yang dikutip oleh Indriyani.

Seorang karyawan wanita yang sudah menikah atau memiliki konflik peran ganda (*work-family conflict*) biasanya tingkat kinerjanya akan menurun, karena terkadang dia merasa bingung apakah harus memprioritaskan pekerjaan atau tanggung jawabnya sebagai seorang wanita. Terlebih jika ada salah satu anggota keluarganya yang sakit, tetapi dia harus tetap masuk kerja. Walaupun akhirnya dia memilih untuk masuk kerja, tetapi dalam pikirannya ia memikirkan anggota keluarganya di rumah yang sedang sakit, akibatnya pikiran tidak fokus, konsentrasi menurun dan tentunya kinerja akan menurun.

## **b. Pengaruh Kepribadian *Neuroticism* Terhadap Kinerja**

Hasil kerja karyawan, pencapaian atas target kerja kadang-kadang mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini bisa disebabkan dengan keterkaitannya pekerjaan karyawan yang terkait dengan ketelitian, kejelian, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah karakteristik kepribadian yang dimiliki individu tersebut. Teori kepribadian yang terkenal dengan *The Big Five Personality* merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian seseorang (Barrick and Mount, 1991). Salah satu faktor yang terdapat dalam *the big five personality* yaitu *Neuroticism* (stabilitas emosi yang rendah), penulis hanya akan membahas faktor *Neuroticism* dalam tugas akhir ini.

Digman and Hogan (1996) seperti yang dikutip oleh Dariah, memiliki pendapat sendiri mengenai *Neuroticism*, meliputi perasaan-perasaan negatif, cemas, sedih, mudah tersentuh, *nervous*. Seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi.

Kepribadian *Neuroticism* inilah jika dimiliki oleh seseorang yang bekerja akan mempengaruhi tingkat kinerjanya, seperti contoh orang yang dirinya merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya maka hasil dari pekerjaannya akan kurang maksimal. Dan juga seperti contoh seseorang yang mudah tersinggung dalam lingkup pekerjaannya, dia akan senang menyendiri dan ragu-ragu dalam menyelesaikan pekerjaannya karena dia tidak mudah berbaur dengan yang lain, hal

seperti inilah yang sebenarnya tidak disadari sebagai pemicu penurunan kinerja seseorang. Maka jika ditarik kesimpulan semakin tinggi kepribadian *Neuroticism* seseorang, maka semakin rendah kinerjanya.

**c. Interaksi Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dan Kepribadian *Neuroticism* Terhadap Kinerja**

Seorang wanita yang bekerja akan mengalami konflik peran ganda (*work-family conflict*) karena tuntutan antara pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap keluarga, karena hal tersebut tingkat produktifitasnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan mengalami penurunan, Kinerja seseorang dapat lebih menurun jika karyawan wanita tersebut cenderung memiliki kepribadian *Neuroticism* yang tinggi. Semakin tinggi konflik peran ganda (*Work-family conflict*) dan semakin tinggi kepribadian *Neuroticism* seseorang maka akan semakin berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan tersebut.

Kecemasan diyakini menjadi penyebab munculnya konflik peran ganda dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Jika frekuensi terjadinya kecemasan sering atau kuat, yang diperpanjang atau dikelola secara salah, maka berdasarkan teori kesesuaian orang-lingkungan (*person-environment fit theory*) yang dikembangkan oleh French, Caplain, Van Harrison (1982) dapat menimbulkan *output* maupun *outcomes* berupa tekanan pekerjaan pada individu, karena ketidakcocokan antara atribut yang dimilikinya dengan tuntutan-tuntutan dari tempat kerja.

Kerangka pemikiran tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Berikut adalah daftar hasil penelitiannya :

### 1.7 Penelitian Terdahulu

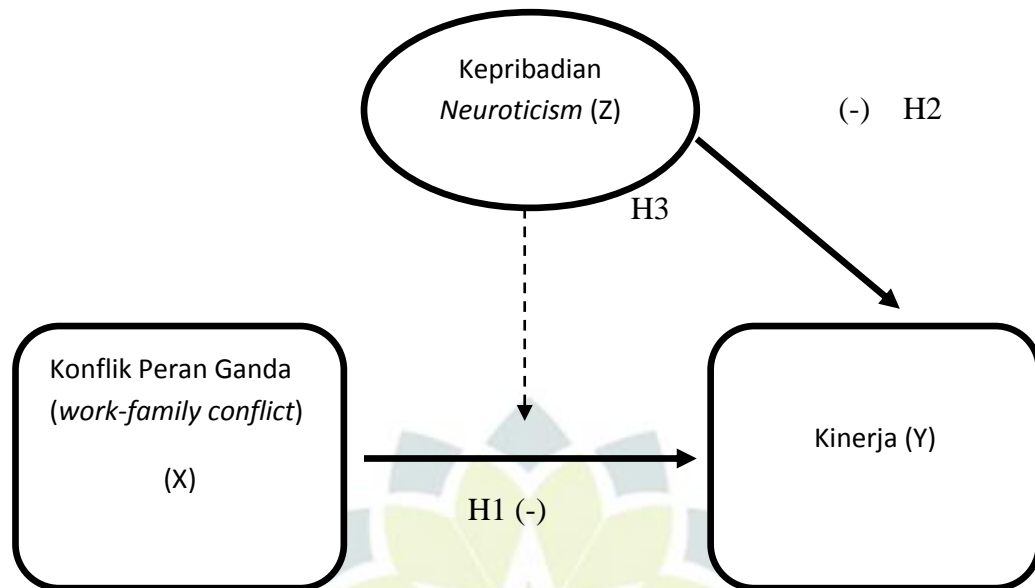
**Tabel 1.1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Richardus Chandra Wirakristama (2011)	Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda ( <i>Work-family conflict</i> ) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh langsung maupun tidak langsung dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja.
Azazah Indiyani, SE (2009)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit	Konflik pekerjaan keluarga berhubungan negative dengan kinerja karyawan wanita
Satryo Mihatmono Cahyolaksono (2008)	Stres Kerja Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Suami	Ada hubungan yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan social suami dengan stres kerja pada dosen perempuan. Konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja pada dosen perempuan, yang artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami maka akan semakin tinggi pula stres yang dialami. serta ada hubungan negatif antara dukungan social suami dengan stres kerja pada dosen perempuan.

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Lindrianasari, Jogiyanto, Supriyadi, Setiyono Miharjo (2005)	Kepribadian sebagai pemoderasi hubungan antara persepsi CEO atas kompensasi yang diterima pada keinginan CEO untuk keluar perusahaan secara sukarela	<i>Neuroticism</i> memperkuat dampak persepsi CEO terhadap besaran kompensasi yang diterima dan pergantian CEO secara sukarela.
Undang Supriatna (2011)	Analisa Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pandeglang	Tidak ada hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kinerja
Dede Dariah (2014)	Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BJB Tbk. Kantor Cabang Pembantu Wilayah X Cikarang Bekasi	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kepribadian <i>neuroticism</i> terhadap Kinerja
Salman Fauzi Badjiri (2015)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT. Aarti Jaya Bandung	Work-Family Conflict berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh Work-Family Conflict terhadap kinerja karyawan relatif rendah yakni sebesar 37,5 %

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu mengenai Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Neuroticism* Sebagai Variabel Moderasi, maka digambarkan kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini, seperti yang dapat dilihat pada gambar 1.1



**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran Teoritis**

### 1.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### Hipotesis 1

**Ho** :Tidak terdapat pengaruh negatif dari *Work-family conflict* terhadap kinerja karyawan

**Ha** :Terdapat pengaruh negatif dari *Work-family conflict* terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 2**

Ho :Tidak terdapat pengaruh negatif dari kepribadian *neuroticism* terhadap kinerja karyawan.

Ha :Terdapat pengaruh negatif dari kepribadian *neuroticism* terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 3**

Ho :Tidak terdapat pengaruh interaksi antara *work-family conflict* dan kepribadian *neuroticism* dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Ha :Terdapat pengaruh interaksi antara *work-family conflict* dan kepribadian *neuroticism* dalam menjelaskan kinerja karyawan.

