

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama organisasi, dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat berarti. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dipandang sebagai sumber daya terpenting dalam perusahaan, bukan sebagai beban atau objek eksploitasi.

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan karena sumber daya manusia sebagai pelaku berjalannya kegiatan perusahaan melalui kinerjanya. Salah satu factor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan serta melihat waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam penyelesaian pekerjaannya. Besarnya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh

perusahaan, maka setiap karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, maka akan menuai konflik, tekanan atau stress terhadap karyawan yang akan mempengaruhi pada kinerjanya.

Menurut Frone (2000) *Work-Family Conflict* lebih kuat terkait dengan depresi dan kecemasan pada wanita daripada pada pria. Dan itu berkaitan dengan peran tradisional perempuan, yang sampai sekarang tak terelakkan, yaitu tanggung jawab untuk mengurus rumah dan membesarkan anak.

Masalah stress organisasi pada karyawan perlu dibahas secara rinci, salah satu isu yang banyak diperdebatkan akhir-akhir ini dan memiliki posisi penting adalah kinerja. Penyebab stress kerja harus diketahui, karena hal tersebut bisa berasal dari dalam atau luar organisasi.

Stress kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak (Phil Kitchel, 2002). Bagi perusahaan, stress membebani biaya melalui kemangkiran dan menurunkan tingkat kinerja karena dapat terjadi bahwa seorang pekerja yang secara fisik terlihat, namun secara mental kehadirannya tidak berarti.

Tempat kerja merupakan salah satu tempat yang dapat memicu timbulnya masalah kesehatan mental karena kondisi dan situasi yang dapat memberikan tekanan mental. Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 35 ayat 3, pemberi kerja wajib memberikan perlindungan mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik pada tenaga kerja.

Angka partisipasi angkatan kerja pria pada tahun 2021 di Indonesia 69%, sedangkan wanita sebanyak 61%. Meskipun angka persentase wanita lebih sedikit dibandingkan pria, tetapi angka persentase wanita dari tahun ke tahun selalu meningkat (BPS, 2021). Seiring meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita, maka evaluasi mengenai kebijakan terkait ketenagakerjaan seharusnya terus dilakukan demi mewujudkan tempat kerja yang kondusif baik untuk wanita maupun pria.

Seorang pria memiliki peran utama sebagai pencari nafkah, sedangkan wanita berperan untuk mengurus rumah tangga. Namun wanita juga bisa berperan sebagai pencari nafkah tambahan untuk keluarga. Seseorang yang menjalankan dua peran, yaitu dalam pekerjaan dan keluarga dalam waktu yang bersamaan disebut memiliki peran ganda. Tenaga kerja yang memiliki peran ganda saat tidak bisa menjalankan kedua peran tersebut dengan seimbang, maka akan terjadi masalah atau konflik disalah satu peran hal ini biasa disebut dengan *work to family conflict* atau *family to work conflict*.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu Rahul Roy (2020) menyatakan bahwa *Work-family conflict* dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh Ega Brian Dewanta (2018) *work-family conflict* dan stress kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PT. Sinar Niaga Sejahtera merupakan perusahaan yang berperan penting menentukan perkembangan dalam produk-produk Garudafood dalam hal membawa produk hingga dapat sampai ke tangan konsumen di Indonesia, PT. SNS terletak di Jl Mengger Girang 11, Bandung. SNS didirikan sebagai perusahaan distribusi untuk mendukung kegiatan logistik di Jawa.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan HRD PT. Sinar Niaga Sejahtera dan karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera pada Senin, 21 November 2022 pukul 10.00 WIB mengenai kinerja karyawan yang belum sesuai. Hal ini ditunjukkan dengan terdapat beberapa permasalahan pada karyawan, belum optimalnya hasil kerja diduga dipengaruhi oleh konflik peran ganda dan stress kerja yang dialami karyawan. Indikasi terjadinya konflik peran ganda ini karena adanya karyawan yang memiliki tuntutan secara ekonomi harus lebih baik, maka ada karyawan yang kemudian menuntut kenaikan gaji dan fasilitas, ketika tidak dipenuhi maka karyawan tersebut mengalami penurunan kinerja, kualifikasi tinggi namun motivasi dan komitmen kerja kurang. Selain *work-family conflict*, indikasi terjadi

stress kerja dilihat dari beban kerja yang berlebih dan desakan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang bisa menyebabkan ketegangan bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera”**

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya desakan waktu yang mengakibatkan stress kerja pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera.
2. Beban kerja berlebih yang diberikan oleh perusahaan yang dapat menimbulkan ketegangan pada karyawan.
3. Adanya karyawan yang dituntut secara ekonomi harus lebih baik, maka ada karyawan yang kemudian menuntut kenaikan gaji dan fasilitas, ketika tidak dipenuhi maka yang bersangkutan mengalami penurunan kinerja, kualifikasi tinggi namun motivasi dan komitmen kerja kurang.
4. Penurunan kinerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Work-family Conflict* terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar niaga Sejahtera?
3. Seberapa besar pengaruh *Work-family Conflict* dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-familly Conflict* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-family Conflict* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Pengembangan teori mengenai sumber daya manusia, khususnya tentang *work-family conflict*, stress kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak instansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif yang bermanfaat mengenai semua informasi yang berkaitan dengan *work-family conflict*, stress kerja dan kinerja karyawan. Serta memberikan masukan untuk perusahaan dalam menyikapi *work-family conflict* dan stress kerja yang dirasakan oleh karyawan yang mana bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi Pihak Peneliti, dari penelitian ini, peneliti mendapat tambahan ilmu pengetahuan mengenai *work-family conflict*, stress kerja dan kinerja melalui objek yang riil. Serta penelitian ini dilakukan sebagai alat untuk mempraktekan teori dan pembelajaran yang telah di dapat selama masa perkuliahan.

