

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Wanita pekerja adalah seorang wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga tetapi juga bekerja diluar rumah sebagai wanita karir. Bagi wanita pekerja tidaklah mudah untuk menjalani kedua perannya. Dalam hal ini wanita pekerja dapat memiliki kinerja yang berbeda. Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa seorang wanita yang bekerja akan memiliki kinerja yang berbeda dengan yang tidak berkeluarga. Dalam penelitian ini akan mengungkapkan kinerja karyawan wanita yang memiliki konflik peran ganda.

Menurut Sodikan (2017:130) Kinerja adalah suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan penilaian dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja masing-masing individu. Bagi wanita bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi wanita bekerja, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi wanita bekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami konflik peran ganda.

Peran ganda seorang wanita banyak dilakukan oleh karyawan PT Madsumaya Indo Seafood. PT Madsumaya Indo seafood adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan hasil perikanan, yang memproduksi produk-produk dengan nilai ekonomi yang tinggi dan sangat diminati oleh pasar internasional. Produk yang dihasilkan diekspor ke berbagai Negara, antara lain

USA, Eropa dan Asia. Fenomena peran ganda terlihat dari banyaknya karyawan perempuan yang sudah menikah pada bagian produksi PT Madsumaya Indo Seafood. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Karyawan Produksi PT Madsumaya Indo Seafood

Keterangan	Jumlah Karyawan Produksi per Bagian							Total
	Gross Weight	Sortation	Actual	Cook	Freezing	Packing	Cold Storage	
Perempuan Sudah Menikah (Orang)	18	19	5	8		18	-	68
Perempuan Belum Menikah (Orang)	4	-		3	1		2	10
Laki-laki yang Sudah Menikah (Orang)	3	-			1	1		12
Laki-laki yang Belum Menikah (Orang)	1	-	1	2	1		10	16
Total	26	19	6	13	3	20	19	106

Sumber: PT Madsumaya Indo Seafood 2020

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan, bahwa keseluruhan karyawan sebanyak 106 orang yang sebagian kecil adalah karyawan laki-laki sebanyak 12 orang yang sudah menikah dan 16 orang belum menikah sedangkan didominasi oleh karyawan wanita yaitu dari 78 karyawan wanita, 68 diantaranya adalah wanita yang memiliki peran ganda. Bukanlah hal yang mudah menjalankan kedua peran, diantara dari mereka ada yang harus tinggal di kos dan ada juga yang tinggal di Gresik dan Lamongan. Bagi yang tinggal di kos mereka tentu mengorbankan banyak hal untuk keluarganya demi kepentingan karirnya, waktu yang diberikan untuk keluarga tentunya lebih sedikit.

Selain itu karyawan wanita sering mengalami tekanan untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai pekerja dan tugas-tugasnya sebagai keluarga

pada saat yang bersamaan. Wanita banyak ikut serta melakukan kegiatan sebagai tenaga kerja diluar rumah yang membuat terjadi kerenggangan keharmonisan dalam keluarga. Kondisi yang demikian dapat berdampak negatif yaitu rendahnya kinerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas perusahaan. Menurut Bagger dan Andrew (2012:474) Konflik Peran ganda berasal dari tanggung jawab kerja yang mengganggu tanggung jawab pada keluarga, atau sebaliknya tanggung jawab keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Penelitian lain juga menyatakan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Nauli 2018).

Konflik peran ganda dapat dihadapi oleh semua wanita dengan berbagai profesi. Karyawan PT Madsumaya Indo Seafood merupakan salah satu profesi yang sebagian besar didominasi oleh wanita. Dimana karyawan mempunyai beban kerja tuntutan untuk lembur dan tetap masuk kerja dihari libur. Hal ini dilihat dari tabel:

Tabel 1.2
Data Lembur Harian Karyawan Wanita Bagian Produksi
Bulan Januari - Maret 2020

Tanggal	Jumlah Jam Kerja	★ Jam Kerja Normal	★ Jam Lembur	★ Bagian Produksi yang Lembur				
				Gross Weight	Sortation	Actual	Cook	Packing
06-01-20	10	8	2	✓	✓	✓		
07-01-20	10	8	2	✓	✓	✓		
11-01-20	9	7	2			✓	✓	✓
14-02-20	13	8	5					✓
15-02-20	12	7	5					✓
20-02-20	10	8	2	✓	✓	✓		
07-03-20	8	7	1	✓	✓	✓	✓	✓
12-03-20	10	8	2	✓	✓	✓	✓	✓
13-03-20	9	8	1					✓
16-03-20	10	8	2				✓	✓
24-03-20	11	8	3					✓
26-03-20	10	8	2					✓

Sumber: PT Madsumaya Indo Seafood 2020

Berdasarkan data pada table 1.2 data data lembur harian karyawan wanita bulan Januari – Maret total jam lembur bagian *gross weight* dan *sortation* 9 jam, *actual* 11 jam, *cook* 7 jam, sedangkan *packing* 23 jam untuk permintaan dan target produksi. Selain tuntutan lembur dihari aktif karyawan wanita juga dituntut lembur dihari libur. Hal ini dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 1.3
Data Lembur dihari Libur
Karyawan Wanita Bagian Produksi
Bulan Januari - Maret 2020

Tanggal	Mulai Kerja	Pulang Kerja	Bagian Produksi yang Lembur				
			Gross Weight	Sortation	Actual	Cook	Packing
05-01-20	08.00	16.00					✓
12-01-20	13.00	16.00				✓	
02-02-20	08.00	12.00				✓	
23-02-20	08.00	16.00	✓	✓			
05-03-20	08.00	16.00			✓		✓
25-03-20	08.00	16.00	✓	✓	✓		✓

Sumber: PT Madsumaya Indo Seafood 2020

Berdasarkan table 1.3 data lembur dihari libur karyawan wanita bulan Januari – Maret bagian *gross weight* dan *sortation* 2x masuk lembur sedangkan *actual*, *cook*, dan *packing* 3x masuk lembur. Maka banyak pekerja yang meninggalkan kewajiban mereka sebagai seorang istri yang harus mengurus rumah dan mengurus anak karena mereka pulang di sore hari dan di malam harinya mereka terkadang masih bekerja lembur. Hari minggu ataupun hari libur juga terkadang mereka menggunakan waktunya untuk lembur. Oleh sebab itu kebanyakan dari tenaga kerja tidak memiliki kesempatan untuk mengurus rumah tangga dan bersosialisasi di masyarakat. Hal ini juga dapat menimbulkan tekanan-tekanan psikologis yang mereka rasakan.

Dari uraian diatas wanita sebagai karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan tuntutan lembur yang banyak tentu merupakan beban kerja bagi karyawan tersebut. Apabila kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Menurut Koesomowidojo (2017:19) Kinerja karyawan berkaitan dengan beban kerja karyawan sebagai berikut: apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Disamping mendapatkan tuntutan karyawan wanita juga mendapatkan tekanan dari pimpinan yang mengharuskan mematuhi peraturan juga menjadi perhatian bagi mereka. Berikut adalah sanksi yang diberikan kepada karyawan:

Tabel 1.4
Data Sanksi Karyawan Wanita
PT Madsumaya Indo Seafood
Tahun 2019

Tanggal	Tingkat Sanksi	Jenis Sanksi	Jumlah (Orang)
02-01-19	Sedang	Surat Peringatan	1
14-03-19	Ringan	Teguran lisan	1
30-04-19	Berat	Pemberhentian untuk sementara waktu	1
09-05-19	Ringan	Teguran lisan	1
18-05-19	Ringan	Teguran lisan	1
27-06-19	Ringan	Teguran lisan	2
10-07-19	Sedang	Penundaan kenaikan gaji tahun depan, ditunda sampai bulan April	1
19-08-19	Ringan	Teguran lisan	2
24-10-19	Ringan	Teguran lisan	1
16-11-19	Ringan	Teguran lisan	1
27-12-19	Sedang	Surat Peringatan	1
30-12-19	Berat	Pemberhentian untuk sementara waktu	1

Sumber: PT Madsumaya Indo Seafood 2020

Berdasarkan table 1.4 yaitu data sanksi karyawan wanita pada tahun 2019 ada 14 sanksi yang diberikan kepada karyawan, diantaranya adalah 9 sanksi ringan,

3 sanksi sedang, dan 2 sanksi berat. Banyaknya sanksi yang diberikan menunjukkan bahwa atasan tidak segan memberi sanksi kepada karyawan yang tidak patuh. Keadaan seperti itu membuat karyawan wanita mengalami stres.

Individu yang demikian sering melakukan tugas secara lebih baik, tekun, atau cepat, namun terlalu banyak stres membebani seseorang dengan tuntutan yang tidak dapat dipenuhinya, sehingga menunjukkan kinerja yang lebih rendah (Robbins dan Judge, 2014:377)

Informasi wawancara yang dilakukan pada 3 Januari 2020 dengan salah satu karyawan PT Masmunaya Indo Seafood, yaitu kepala seksi bagian packing ibu Sunikmah mengatakan bahwa:

"Sebagai seorang karyawan mereka dituntut untuk selalu bertindak profesional dalam pekerjaannya terutama saat menghadapi pekerjaan yang memiliki karakteristik beragam. Mereka dituntut untuk tidak mencampur adukkan konflik keluarga dengan pekerjaan sementara sebagai seorang istri dan seorang ibu, mereka juga dihadapkan dengan permintaan dari pihak keluarga agar mereka tetap menjalankan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anaknya. Beban kerja realitanya diderita oleh karyawan berasal dari beberapa faktor, diantaranya jumlah permintaan produk yang tak menentu setiap harinya sedangkan tidak ada penambahan karyawan saat permintaan banyak, permintaan lembur yang melelahkan terlebih bagi karyawan yang harus tetap masuk dihari libur. Tuntutan-tuntutan pelayanan dengan mutu yang baik dari atasan juga menjadi beban serta tekanan-tekanan psikologis, seperti rasa lelah."

Berdasarkan uraian tersebut, maka akan dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT Madsumaya Indo Seafood".

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT Madsumaya Indo Seafood?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT Madsumaya Indo Seafood?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT Madsumaya Indo Seafood?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT Madsumaya Indo Seafood.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT Madsumaya Indo Seafood.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT Madsumaya Indo Seafood.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Madsumaya Indo Seafood dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu atau wawasan pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan MSDM

3. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih jauh mengenai faktor-faktor kinerja karyawan.

