

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Konflik dalam kehidupan manusia termasuk organisasi seringkali terjadi dan merupakan sesuatu hal yang tidak dapat dihindarkan. Sejarah berbagai penuh nampak diwarnai bermacam konflik, baik antar individu, kelompok maupun individu didalam kelompok. Seringnya di dalam keadaan konflik tidak ada suatu penyelesaian atau pengelolaan sehingga hal yang terjadi konflik biasanya tidak akan selesai-selesai atau selesaipun masih terdapat masalah semu yang sewaktu-waktu dapat timbul kembali lagi.

Sebuah organisasi yang terbentuk pasti akan berusaha mempertahankan kondisinya dan berjalan menuju posisi yang lebih baik. Organisasi yang disebut perusahaan juga akan menerapkan hal yang sama. Faktor-faktor yang mendukung perkembangan sebuah organisasi ada banyak sekali yang terangkum dalam faktor internal dan eksternal. Beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi perubahan organisasi antara lain perubahan kebijakan organisasi, perubahan struktur, volume kegiatan, dan sikap serta perilaku para anggota organisasi.

Sebagai motor penggerak organisasi, suatu tindakan sikap organisasi menjadi hal penting untuk dicermati. Salah satu hal terkait dengan adanya sikap dan perilaku organisasi adalah kinerja anggota organisasi. Permasalahan personalia didalam suatu organisasi, merupakan permasalahan rumit. Permasalahan personalia lebih kompleks dibandingkan permasalahan lain seperti permasalahan produksi, marketing, keuangan, maupun permasalahan administrasi,

khususnya dalam lingkungan yang berubah seperti sekarang ini. Hal ini dikarenakan karna anggota organisasi adalah manusia dan bukan benda mati (Arifin, 2017).

Sikap dan perilaku anggota organisasi yang mendukung kemajuan organisasi disebut kinerja. Kinerja pegawai adalah kemauan para anggota untuk bertindak kegiatan dan untuk menyelesaikannya sesuai dengan tindakan penuh dengan keputusan sesuai dengan tujuan. Kinerja merupakan suatu hal yang pantas untuk dimiliki oleh setiap individu untuk melaksanakan job wewenang sikap yang diberikan dalam organisasi kepada pegawai. Dengan tugas yang baik, maka setiap pegawai akan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan baik, cepat dan tepat sehingga masalah yang terjadi pada suatu kelompok dapat selesai dengan baik. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh (Rivai: 2005)

Baik tidaknya kinerja anggota organisasi perusahaan disebabkan beberapa hal. Salah satu yang erat berkaitan dengan keseharian pekerja adalah konflik. Konflik yang terjadi dapat berupa konflik internal pekerja dengan dirinya, dengan keluarga, dan dengan lingkungan kerja. Konflik pekerja dengan keluarga dewasa ini menjadi perhatian karena menjadi salah satu dari penyebab kinerja pekerja turun. Secara umum, masalah pekerja dan keluarga disebut dengan *work-family conflict* (WFC). Konflik ini ditandai dengan kurangnya penyamaan antara pekerja dan job dalam keluarga mereka dengan sasaran-sasaran organisasi. Keadaan seperti ini menjadi isu yang semakin penting untuk diperhatikan oleh perusahaan baik di negara maju maupun berkembang (Yang et al., 2000).

Achour et.al (2011) menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak diikuti dengan keseimbangan pemenuhan tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan menjadi penyebab munculnya WFC dewasa ini. WFC juga didefinisikan sebagai proses hilangnya sumber daya dalam pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga. Sumber daya di sini adalah emosi dan energy individu dalam kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Coban, 2016).

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua ranah area yang mana manusia membuang sebagian besar Waktunya. Walaupun dengan, pekerjaan dan keluarga *sangat berpengaruh* satu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan hidup dari seseorang. Melalui pekerjaan banyak mengubah sikap dari lingkungan namun juga persaingan, memperkaya dan diri sendiri suatu kehidupan dan semangatnya. Dengan demikian keluarga dipandang sebagai hal yang utama dan paling berperan dalam *human society*. Keluarga juga dikaitkan dengan kasih sayang dimana salah seseorang dapat mengembangkan dirinya dan dengan cepat pada dirinya dan mempengaruhi hal yang diaanggap matang dari kebahagiaan dan harapan. Sedangkan pekerjaan adalah suatu keadaan dan kebutuhan pokok bagi setiap kehidupan keluarga dan keadaan yang lain dalam sekolah pertama bagi pekerjaan bagi setiap orang. Jadi pekerjaan akan ditunjukan pada seseorang dan organisasi. Sejauh mana *human society* dengan tindakan pada bisnis dan perekonomian, tergantung pada keluarga (Guitian, 2009).

Pembagian suatu tindakan pekerjaan dan wewenang keluarga yang mana sangatlah jelas. Dimana ayah adalah sebagai untuk mendapatkan suatu pekerjaannya kemudian istri merawat keluarga dan anak-anak, Sejalan dari

perkembangan bisnis dan dunia usaha, kesempatan dalam menempuh belajar dan bekerja terbuka tidak hanya bagi lelaki namun juga bagi perempuan. Saat ini makin banyak kaum wanita yang bekerja di berbagai bidang dan memiliki karir tersendiri. Dengan demikian struktur dari keluarga pedesaan, dimana bapak bekerja di luar rumah untuk mendapatkan hasil pekerjaa bagi keluarga dan ibu bekerja di rumah menjadi ibu rumah tangga mulai mengalami pergeseran.

Kecenderungan pasangan dari keluarga yang berada di kota-kota besar saat ini yakni keduanya bekerja (*dual career*). Ini dilakukan tidak hanya karena suatu tuntutan kebutuhan rumah tangga semata, tetapi juga baik bapak (suami) maupun ibu (istri) memiliki suatu keinginan untuk aktualisasi diri di masyarakat sejalan dengan adanya ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh di bangku pendidikan. Pola pikir keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya untuk pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Dalam kehidupan dunia kerja mereka sering mengalami masalah pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, perlengkapan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain lainnya. Selain itu mereka juga sering mengalami masalah dalam keluarga seperti terjadinya berbagai permasalahan mengenai keuangan, anak-anak, rekreasi, atau urusan keluarga lainnya. Sulitnya dalam membagi bagi urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan suatu permasalahan pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan urusan keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan dan berpengaruh terhadap kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja.

PT Marleny yang berlokasi di Pecangaan merupakan sebuah organisasi perusahaan *furniture* dengan sebagian besar pekerjanya adalah perempuan. Sebagaimana diketahui, perempuan pekerja menjalankan peran gandanya sebagai ibu, istri, dan juga karyawan yang dituntut akan kinerja yang tinggi. Hal ini menjadikan PT Marleny rawan memiliki pekerja yang tingkat kinerjanya rendah disebabkan oleh konflik pekerja-keluarga. Penelitian ini mengacu kepada beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian terkait dengan pengaruh WFC terhadap kinerja karyawan.

PT Marleny menetapkan hari kerja selama enam hari dalam seminggu untuk mendukung pelaksanaan Tahun Anggaran. Jam kerja piket dilaksanakan pada jam istirahat dan akhir minggu dengan mengatur jadwal piket sesuai dengan jumlah pegawai dan kebutuhan agar tetap bisa memberikan pelayanan pada masa TA dan setiap hari Senin hingga hari Sabtu karyawan bekerja hingga pukul 16.00. Adapun jam kerja di PT Marleny Pecangaan Jepara pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Jam kerja karyawan PT Marleny tahun 2016-2017

Hari kerja	Jam masuk kerja	Istirahat	Jam keluar kerja atau pulang kerja
Senin	07.30	12.00-1300	16.00
Selasa	07.30	12.00-1300	16.00
Rabu	07.30	12.00-1300	16.00
Kamis	07.30	12.00-1300	16.00
Jumat	07.30	11.30-1300	16.00
Sabtu	07.30		12.00

Sumber: PT Marleny 2017

Tabel 1. Menunjukkan jam kerja karyawan PT Marleny pecangaan jepara untuk haru senin sampai sabtu terdiri dari jam masuk kerja 07.30 untuk jam istirahat jam 12.00 sampai dengan jam 13.00 untuk hari jumat jam istirahat adalah

jam 11.30-13.00, sedangkan untuk jam pulang kerja adalah jam 16.00 untuk senin sampai sabtu. Berikut adalah jumlah pegawai keseluruhan PT Marleny Pecangaan Jepara.

Tabel 2. Jumlah pegawai PT Marley Pecangaan Jepara.

Jenis kelamin	Jumlah
Perempuan	45
Laki-laki	15
	60

Sumber: PT Marleny 2017

Dari tabel 2. Bahwa jumlah karyawan paling banyak adalah karyawan perempuan sebanyak 45 orang dan laki-laki sebanyak 15 orang, jadi total keseluruhan adalah sebanyak 60 karyawan.

Toleransi absensi yang diberikan oleh PT Marleni Pecangaan Jepara kepada karyawan meliputi sakit atau izin, sedenagkan karyawan yang terlambat, pulang cepat atau bolos akan diberikan teguran dan apabila melebihi batas akan diberi sanksi berupa surat peringatan. Menurut Hasibuan (2006), perhitungan tingkat absensi dari pt Marleny akan dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{Total hari kerja}} \times 100\%$$

$$*\text{total hari kerja} = \text{jumlah pegawai} \times \text{jumlah hari kerja}$$

Tabel 3. Data absensi karyawan PT Marleny pecangaan Jepara tahun 2017

Bulan	Tahun	Jumlah hari kerja	Total hari kerja	Jumlah absensi (hari)	Tingkat absensi (%)
Januari	2017	27	1620	50	3,08
Febuari	2017	24	1440	45	3,12
Maret	2017	27	1640	52	3,17
April	2017	26	1560	50	3,20
Mei	2017	27	1620	40	2,46
Juni	2017	26	1560	60	3,84
Juli	2017	27	1620	56	3,45
Agustus	2017	27	1620	48	2,96
September	2017	26	1560	50	3,20
Oktober	2017	27	1620	43	2,65
November	2017	26	1560	55	3,52
Rata-rata absensi					3.15

Sumber: PT Marleny Pecangaan Jepara.

Tabel diatas menggambarkan tingkat absensi 60 karyawan PT Marleny Jepara pada tahun 2017 bulan januari hingga november terlihat bahwa tingkat absensi karyawan menunjukkan angka berfluktuasi. Tingkat absensi tertinggi pada bulan juni sebesar 3.84 dengan jumlah absensi sebanyak 60. Untuk tingkat absensi terendah karyawan terjadi pada bulan mei sebesar 2,46 dengan jumlah absensi sebanyak 40, secara keseluruhan terlihat bahwa rata-rata dari tingkat absensi karyawan PT Marleny sebanyak 3,15%.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh faktor konflik pekerja-keluarga terhadap kinerja karyawan di PT Marleny Pecangaan.”

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari peneliti dimaksudkan untuk memperjelas dan agar untuk mempermudah pemahaman dari penelitian agar pembahasan masalah lebih

terarah, jelas dan agar tidak menyimpang dari permasalahan yang diteliti oleh peneliti. Sebab itu ruang lingkup masalah diperlukan agar masalah utama dari obyek yang diteliti dapat dibahas lebih mendalam tanpa dikaburkan oleh masalah lainnya. Maka untuk memudahkan penyusunan penelitian ini penulis akan membatasi masalah sebagai berikut:

1. Lokasi responden karyawan.
2. Karyawan PT Marleny Pecangan sebanyak 56 dengan melalui sensus.
3. Variabel penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi WFC yaitu waktu, ketegangan, dan perilaku.

1.3. Rumusan Masalah

Setelah latar belakang diatas dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh waktu pekerja-keluarga terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh ketegangan pekerja-keluarga terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh perilaku pekerja-keluarga terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis waktu konflik pekerja-keluarga terhadap kinerja karyawan PT Marleny Pecangan.
2. Untuk menganalisis tekanan konflik pekerja-keluarga terhadap kinerja karyawan PT Marleny Pecangan.
3. Untuk menganalisis perilaku konflik pekerja-keluarga terhadap kinerja karyawan PT Marlny Pecangan.

1.5. Manfaat Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi pendidik atau akademik

Memberikan tambahan bukti empiris pada literature akuntansi, manajemen khususnya mengenai konflik pekerja-kelurga dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat pada waktu kuliah. Selain itu untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak PT Marnely

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.