

BAB I

PENDAHULUAN

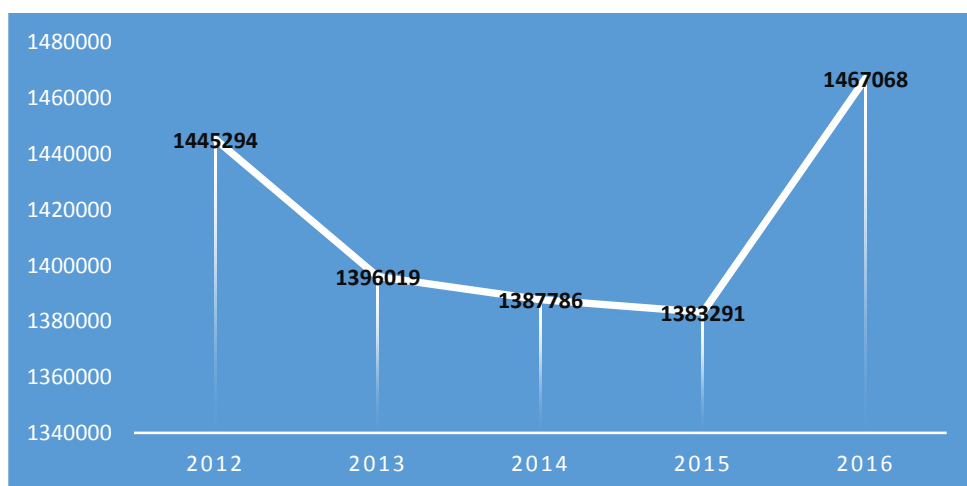
1.1. Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan di bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan demikian juga dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam undang-undang tersebut menyatakan bahwa setiap warga negara termasuk tenaga kerja yang bergender wanita berhak atas pekerjaan dan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Partisipasi wanita dalam pembangunan ekonomi saat ini terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja dan pada saat ini partisipasi wanita bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti pembangunan dalam masyarakat Indonesia. 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 pembangun. Berapa dekade saat ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta bekerja, dengan harapan dapat membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini sering menjumpai wanita yang bekerja.

Sektor industri merupakan sektor yang padat karya yang sedikitnya telah menyerap lebih dari 1 juta pekerja dan sektor industri ini sangat tergantung oleh ketersediaan dan kebutuhan sumberdaya, salah satu daerah di Indonesia yang memiliki potensi yang cukup besar adalah Provinsi Jawa Barat, Jawa Barat memiliki berbagai potensi, baik dari segi sumber daya alam maupun sumber daya manusianya khususnya wanita. Partisipasi wanita dalam bekerja terlihat jelas pada perusahaan yang bergerak dalam sektor industri di Jawa Barat, berikut merupakan gambar yang menunjukkan tingkat partisipasi penduduk menurut lapangan usaha dan jenis kelamin wanita di Jawa Barat.



Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat/*BPS-Statistics Of Jawa Barat*

Gambar 1.1
Tingkat Partisipasi Penduduk Menurut Lapangan Usaha disektor Industri/*Manufacture* dan pada Jenis kelamin Wanita di Jawa Barat

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat partisipasi penduduk menurut lapangan usaha Industri/*Manufacture* dan jenis kelamin wanita di Jawa Barat masih mengalami kondisi yang tidak stabil dengan ditunjukkannya data yang tidak tetap, hal ini dibuktikan bahwa pada tahun 2012 pekerja wanita disektor ini yaitu sebesar 1.445.294 jiwa dan pada tahun 2013,2014,2015 tingkat partisipasi tenaga kerja wanita terus mengalami penurunan hingga pada tahun 2016 terjadi kenaikan yang cukup tinggi pada jumlah karyawan wanita yaitu sebesar 1.467.068.

Peran wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Pergeseran budaya, gaya hidup yang tinggi dan kebutuhan akan ekonomi pada saat ini membuat peran wanita telah bergeser dari peran tradisional menjadi peran ganda yakni sebelumnya hanya berperan sebagai ibu yang mengurus rumah tangga, mengurus suami dan anak-anak, kini mempunyai peran lain yaitu sebagai wanita yang harus bekerja.

PT. Indah Jaya Textile Industry adalah salah satu perusahaan bergerak dalam sektor tekstil industri yang berlokasi di Jalan Raya Banjaran, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Merupakan perusahaan yang sebelumnya bernama PT.Unilon Textile Industries yang diakuisisi oleh PT.Indah Jaya Textile Industry pada bulan Januari 2018, sehingga terjadi pengambilalihan (*take over*) yang dimana PT.Indah Jaya Textile Industry adalah pemilik dan yang memperoleh kendali atas aktiva dan operasi perusahaan sebelumnya. Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian divisi personalia & umum PT.Indah Jaya Textile Industry yaitu bapak Andjar Boedi mengatakan terjadinya akuisisi oleh PT.Indah Jaya

Textile Industry dikarenakan permasalahan yang terjadi pada PT.Unilon Textile Industry yang ditunjukkan salah satunya dengan rendahnya kinerja karyawan, karena permasalahan kinerja tersebut dapat memicu rendahnya produktivitas perusahaan dan menghambat keberhasilan dari suatu perusahaan.

PT. Indah Jaya Textile Industry merupakan perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang didominasi seluruhnya lebih dari 60% adalah karyawan wanita dan dalam proses produksinya juga melibatkan sekitar lebih dari 80% wanita di setiap divisi spinningnya. Ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara karyawan wanita dan menurunnya kinerja yang ditandai dengan produktivitas yang tidak sesuai dengan target dan terdapat divisi yang mengalami produktivitas yang menurun. Hal tersebut dapat dibuktikan dari data produktivitas pada tahun 2015-2017 pada divisi yang terlibat langsung dalam proses produksi.

Tabel 1.1
Data Produktivitas PT.Unilon Textile Industries Tahun 2015-2017

No.	Divisi	RKAP	Realisasi (Tahun)		
			2015	2016	2017
1	Spinning 1	5.760.000 Kg	5.755.110 Kg	5.755.840 Kg	5.756.003 Kg
2	Spinning 3	3.600.000 Kg	3.560.327 Kg	3.561.101 Kg	3.561.442 Kg
3	Spinning 4	3.600.000 Kg	3.488.345Kg	3.472.771 Kg	3.471.014 Kg

Sumber : PT. Indah Jaya Textile Industry 2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) antara divisi Spinning 1, Spinning 3 dan Divisi Spinning 4 terdapat perbedaan dikarenakan pada divisi spinning 1 memiliki jumlah mesin dan tenaga kerja yang lebih banyak dari pada divisi spinning 3 dan spinning 4. Penurunan produktivitas dapat dilihat terjadi pada divisi Spinning 4 dalam setiap tahunnya, pada tahun 2015 realisasi hanya dapat mencapai 3.488.345 Kg, tahun 2016 mencapai 3.472.771 Kg, dan pada tahun 2017 realisasi hanya dapat mencapai 3.471.014 Kg, secara umum dapat dikatakan bahwa disetiap divisi memang

realisasi tidak sesuai dengan RKAP tetapi mengalami peningkatan pada setiap tahunnya pada divisi spinning 1 dan divisi spinning 3, berbeda pada divisi spinning 4 yang dari tahun ketahunnya mengalami penurunan pada realisasinya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Andjar Boedi selaku Kepala Divisi Personalia & Umum PT. Indah Jaya Textile Industry yang mengatakan bahwa diduga yang menyebabkan turunnya produktivitas pada divisi spinning 4 disebabkan salah satunya oleh sumber daya manusianya sendiri yaitu kinerja karyawan wanita, dikarena keterlibatan karyawan wanita pada divisi ini adalah langsung terjun pada proses inti dari produksi divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry.

Penulis merasa data sekunder dan hasil wawancara yang mengatakan bahwa turunnya kinerja karyawan dispinning 4 disebabkan oleh karyawan wanita, masih kurang untuk dijadikan sebagai sebuah landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan untuk memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuesioner pra survei kepada 15 orang karyawan wanita di spinning 4. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner pra survei adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan Wanita
Pada Divisi Sp. 4 PT. Indah Jaya Textile Industry

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kualitas Kerja	3	10	2	-	-	61	75	81	100
2	Kuantitas Kerja	-	1	9	4	1	43	75	57	100
3	Kerjasama	1	3	6	5	1	46	75	61	100
4	Tanggung Jawab	1	5	7	2	-	52	75	69	100
5	Inisiatif	2	3	9	1	-	51	75	68	100
Jumlah Skor Rata-rata									67%	100%
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 15 orang, Jumlah Pertanyaan: 5 Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah Responden										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei 2018

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan wanita secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dibuktikan dengan hasil pra survei yang memperoleh hasil sebesar 67% dari standar 100% yang telah ditetapkan. Ini terlihat dari dimensi terendah yaitu kuantitas kerja dengan nilai 57% yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan wanita pada divisi spinning 4 yang merasa bahwa hasil kerja yang dilakukan belum sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan begitu, hal ini dapat berimbas pada tidak sesuainya pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memotivasi karyawannya, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi serta pembagian tugas yang sesuai. Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita pada divisi spinning 4 diantaranya sebagai berikut : Lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, konflik peran ganda (*work-family conflict*), budaya organisasi. Dalam penelitian ini juga penulis melakukan penyebaran kuisioner kepada 15 orang karyawan wanita dengan menggunakan 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry. alasan penulis

menggunakan kuesioner ini yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry. Adapun hasil yang didapat yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Wanita Pada Divisi Sp.4 Di PT.Indah Jaya Textile Industry

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	8	7	-	-	-	4.5
	Perlakuan yang baik	7	8	-	-	-	4.5
	Hubungan yang harmonis	6	4	5	-	-	4.1
	Perlakuan yang adil	7	6	2	-	-	4.3
	Rasa aman	6	4	4	1	1	4.1
Skor rata-rata Lingkungan Kerja							4.3
Kompensasi	Gaji	1	5	4	3	2	3
	Bonus	5	8	2	-	-	4.2
	Fasilitas	3	11	-	1	-	4.1
	Tunjangan	5	6	1	4	-	4
	Penghargaan	1	6	4	4	-	3.3
Skor rata-rata Kompensasi							3.7
Stres kerja	Gejala Psikologi	1	7	6	1	-	2.5
	Gejala Fisik	5	4	3	2	1	2.3
	Gejala Prilaku	3	2	6	3	1	2.8
Skor rata-rata Stres Kerja							2.5
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	8	6	1	-	-	4.5
	Kebutuhan untuk berafiliasi	7	8	-	-	-	4.5
	Kebutuhan berkuasa	4	11	-	-	-	4.3
Skor rata-rata Motivasi Kerja							4.4
Disiplin Kerja	Pengukuran waktu secara efektif	6	4	2	3	-	3.9
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	8	4	1	2	-	4.2
	absensi	5	2	8	1	-	3.7
Skor rata-rata Disiplin Kerja							3.9
Kompetensi	Keterampilan	5	8	2	-	-	4.2
	Karakter pribadi	5	9	1	-	-	4.3
	Pengetahuan	5	9	-	1	-	4.2
	Motif	7	8	-	-	-	4.5
	Konsep diri	7	6	2	-	-	4.3
Skor rata-rata Kompetensi							4.3

Lanjutan Tabel 1.3

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Konflik Peran Ganda (<i>work-family conflict</i>)	Berdasarkan waktu (<i>Time-based conflict</i>)	5	7	1	1	1	2.1
	Berdasarkan tekanan (<i>Stain-based conflict</i>)	3	6	1	2	3	2.7
	Berdasarkan perilaku (<i>Behaviour-stain conflict</i>)	4	5	2	2	2	2.5
Skor rata-rata Konflik Peran Ganda (<i>work-family conflict</i>)							2.4
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan keputusan	5	6	4	-	-	4.1
	Perhatian terhadap detail	3	7	4	1	-	3.8
	Orientasi hasil	6	5	3	1	-	4.1
	Orientasi Individu	8	4	2	1	-	4.3
	Orientasi tim	7	3	5	-	-	4.1
	Agresivitas	3	6	4	2	-	3.7
	Stabilitas	5	9	1	-	-	4.3
Skor rata-rata Budaya Organisasi							4.0
Mean = Nilai x F : Jumlah Responden (15)							
Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2018)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 6 variabel bebas positif yaitu variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja disiplin kerja, kompetensi, dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry, mendapat nilai rata-rata yang cukup baik, baik dan sangat baik yang berarti masalah mengenai ke enam variabel tersebut tidak terlalu mempengaruhi terhadap turunnya kinerja karyawan wanita di PT. Indah Jaya Textile Industry. Variabel negatif yaitu variabel konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja memiliki hasil nilai rata-rata terendah yaitu dari variabel konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja mendapat skor yang tidak baik dengan total skor rata-rata variabel konflik peran ganda (*work-family conflict*) adalah 2.4 yang berarti kondisi variabel konflik peran ganda (*work-*

family conflict) di PT. Indah Jaya Industry dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan wanita dan variabel stres kerja merupakan variabel negatif yang memiliki nilai rata-rata yaitu 2.5 yaitu dalam tafsiran nilai rata-ratanya memiliki kriteria yang tidak baik, yang berarti kondisi variabel stres kerja di PT. Indah Jaya Textile Industry dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan wanita. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry. Hasil dari wawancara yang didapat juga bahwa pada divisi spinning 1, divisi spinning 3 dan divisi spinning 4 karyawan yang memiliki paling banyak bergender wanita adalah pada divisi spinning 4 yaitu sebesar 79% didominasi oleh karyawan wanita yang sekaligus karyawan yang terlibat langsung pada proses produksi dan sisanya sebesar 21% yang didominasi oleh karyawan pria terbagi pada kepala divisi, kepala shift dan lainnya, hal ini lah yang menyebabkan tingginya variabel konflik peran ganda (*work-family conflict*) yang biasanya dialami oleh seorang karyawan wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak.

Pemilihan karyawan yang didominasi oleh karyawan wanita ini dikarenakan karyawan wanita memiliki ketelitian, kerapian dan keseriusan dalam bekerja. Tetapi berdasarkan wawancara yang dilakukan masih terdapat kendala-kendala dalam pemilihan karyawan yang didominasi oleh wanita ini, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur kepada karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan karyawan dalam bekerja. Hal inilah yang membuat konflik peran ganda melekat

pada karyawan wanita yang mempunyai peran tanggung jawab ditempat kerja dan di rumah, peran tanggung jawab ditempat kerja adalah sebagai seorang karyawan yang dituntut untuk memberikan kualitas dan kuantitas yang terbaik dan peran tanggung jawab dirumah yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga. Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita yang belum menikah. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya yang berakibat pada penurunan kinerja pada karyawan wanita tersebut. Berikut merupakan hasil pra survei yang diperoleh penulis mengenai konflik peran ganda (*work-family conflict*) sebagai faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 orang karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Konflik Peran Ganda
(*Work-Family Conflict*) Pada Karyawan Wanita Divisi Sp. 4
di PT. Indah Jaya Textile Industry

No.	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		SS (1)	S (2)	KS (3)	TS (4)	STS (5)		
1	Berdasarkan waktu (<i>Time-based conflict</i>)	5	7	1	1	1	31	2.1
2	Berdasarkan tekanan (<i>Stain-based conflict</i>)	3	6	1	2	3	41	2.7
3	Berdasarkan perilaku (<i>Behaviour-stain conflict</i>)	4	5	2	2	2	38	2.5
Jumlah Skor Rata-rata								2.4
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (15)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner								

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurevei (2018)

Berdasarkan tabel 1.3, hasil yang didapat dari pembagian kuesioner menunjukkan konflik peran ganda (*work-family conflict*) yang dialami oleh

karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry dapat dikatakan tinggi ditunjukkan dengan hasil nilai rata-rata yang tidak baik terutama pada dimensi berdasarkan waktu yang mempunyai nilai rata-rata yang tidak baik dan terendah, berarti bahwa masih terdapat karyawan wanita yang masih merasakan bahwa sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan kepekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga, dan karyawan wanita dalam melakukan pekerjaannya cenderung memikirkan keadaan dirumah yang membuat terhambatnya pekerjaan. Variabel konflik peran ganda (*work-family conflict*) mempunyai rata-rata terendah yaitu sebesar 2.4 dari hasil prasurvei dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 orang karyawan wanita dapat mengindikasikan bahwa variabel konflik peran ganda (*work-family conflict*) tersebut merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry.

Selain konflik peran ganda (*work-family conflict*), stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita. stres mempunyai dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah itu akan menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan wanita. sedangkan dampak negatif pada tingkat tinggi adalah kinerja karyawan wanita akan menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya.

Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan

pekerjaan. Kemampuan masing-masing karyawan wanita untuk menangani stres tidak terlalu sama, tergantung daya tahan karyawan wanita tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan mengatasi stres, yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah, ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Berikut merupakan hasil pra survei yang diperoleh penulis mengenai stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 orang karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Stres Kerja Karyawan Wanita
Pada Divisi Sp. 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry

No.	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
		SS (1)	S (2)	KS (3)	TS (4)	STS (5)		
1.	Gejala Psikologis	1	7	6	1	-	37	2.5
2.	Gejala Fisik	5	4	3	2	1	35	2.3
3.	Gejala Prilaku	3	2	6	3	1	42	2.8
Jumlah Skor Rata-rata								2.5
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (15)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2018)

Berdasarkan tabel 1.5, hasil diatas menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry dapat dikatakan tinggi dengan ditunjukkan nilai rata-rata yang tidak baik, karena dari hasil jawaban responden tersebut menunjukkan hasil variabel stres kerja mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 2.5 yang berarti hasil tersebut menunjukkan stres kerja yang dialami karyawan wanita sedang dalam keadaan

tidak baik, akibat beban kerja yang berat merupakan salah satu penyebab karyawan wanita di spinning 4 mudah mengalami stres saat bekerja, dari hasil prasurvei dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 orang karyawan wanita dapat mengindikasikan bahwa variabel stres kerja tersebut merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry.

Begitu besar dampak stres kerja yang dapat berperan positif dan juga dapat berperan negatif (merusak), masalah stres kerja bila dikelola dengan baik bisa menjadi sebuah stimulus ataupun *trigger* untuk meningkatkan kemampuan karyawan itu dapat dikatakan berperan dalam hal positif, namun apabila berperan negatif (merusak) dan tidak dikelola dengan baik stres kerja dapat membuat karyawan mengalami depresi. Sama halnya yang dengan apa yang terjadi pada karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT. Unilong Textile Industry ini memang mengalami gejala stres yang tinggi dengan ditunjukkan gejala seperti cepat tersinggung, pusing kepala, memiliki perilaku yang menunda-nunda pekerjaan dan kurang konsentrasi saat bekerja, itu terjadi dikarenakan beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat dan hari libur pun dipakai untuk bekerja itu membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis atau membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan melakukan kesalahan semakin besar sehingga pada akhirnya membuat kinerja ke arah yang buruk.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam bagaimanakah pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita yang ada pada

divisi spinning 4 PT. Indah Jaya Textile Industry. Oleh karena itu penulis memilih judul untuk penelitian **“Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Divisi Spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry”**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, penulis akan mencoba mengidentifikasi dan merumuskan masalah-masalah yang terjadi pada karyawan wanita pada Divisi Spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan dilatar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang di hadapi oleh karyawan wanita pada Divisi Spinning 4 di PT. Indah Jaya Textile Industry, yaitu :

1. Konflik peran ganda (*work-family conflict*)
 - a. Jadwal jam kerja yang membuat karyawan wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak tidak dapat benar-benar dapat mengurus pekerjaan rumah, anak dan suami.
 - b. Karyawan wanita yang cenderung memikirkan keadaan dirumah pada saat bekerja yang berdampak pada kinerja yang kurang maksimal.
 - c. kebersamaan dengan keluarga yang berkurang karena kerjaan yang sibuk.
 - d. Peristiwa yang kurang menyenangkan dirumah yang terbawa ke tempat kerja
2. Stres Kerja
 - a. Masih ada karyawan wanita yang kurang fokus terhadap pekerjaan.

- b. Mudah lelah secara fisik saat bekerja
 - c. Beban kerja yang berat
 - d. Masih adanya karyawan wanita yang kurang konsentrasi saat bekerja
3. Kinerja
- a. Menurunnya kinerja karyawan wanita.
 - b. Kurangnya jalinan kerjasama dari karyawan lainnya.
 - c. Kurangnya tanggung jawab karyawan wanita terhadap peraturan organisasi.
 - d. Karyawan wanita tidak mampu bekerja sesuai standar perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana konflik peran ganda (*work-family conflict*) karyawan wanita pada Divisi Spinning 4 di PT.Indah Jaya Textile Industry.
2. Bagaimana stres kerja karyawan wanita pada Divisi Spinning 4 di PT.Indah Jaya Textile Industry.
3. Bagaimana kinerja karyawan wanita pada Divisi Spinning 4 di PT.Indah Jaya Textile Industry
4. Seberapa besar pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan wanita pada di Divisi Spinning 4 di PT.Indah Jaya Textile Industry.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini

dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Konflik peran ganda pada Divisi spinning 4 di PT.Indah Jaya Textile Industry.
2. Stres kerja pada Divisi Spinning 4 di PT.Indah Jaya Textile Industry.
3. Kinerja karyawan wanita pada Divisi Spinning 4 di PT.Indah Jaya Textile Industry.
4. Besarnya pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan wanita pada Divisi Spinning 4 PT.Indah Jaya Textile Industry.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja juga kinerja karyawan wanita untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kajian sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan terhadap kajian

mengenai sikap karyawan wanita, yang ditunjukkan dari aspek-aspek yang melingkupinya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih mengutamakan wanita apabila mempunyai karyawan wanita terutama karyawan wanita yang sudah memiliki keluarga dan yang sudah mempunyai anak, juga berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran ganda (*work-family conflict*), stres kerja dan kinerja karyawan wanita.

3. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Bagi Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara konflik peran ganda (*work-family conflict*) dengan stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

5. Bagi Keluarga (Suami dan Anak) Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan bahwa konflik peran ganda (*work-family conflict*) berpengaruh, stres kerja, dan kinerja saling berkaitan sehingga keluarga dapat memberikan dukungan agar tidak menimbulkan stres dalam pekerjaannya.