

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dengan berbagai permasalahannya hanya dapat dipecahkan kecuali dengan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi, perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien dalam proses pembangunan.

Saat ini semua perusahaan berjuang untuk mempertahankan usahanya dari krisis yang tengah melanda dunia. Usaha ini dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan meningkatkan kualitas perusahaan dan menekan biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan kegiatannya. Perusahaan juga berusaha semaksimal mungkin menggunakan dan mengembangkan seluruh unsur perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis saat ini.

Adapun unsur-unsur perusahaan ialah modal, materil, manusia, pasar, peralatan dan manajemen. Unsur manajemen perusahaan mencakup beberapa bidang diantaranya, sumber daya manusia, keuangan, operasional dan lain

sebagainya. Unsur manajemen yang terpenting ialah manusia, karena unsur lainnya tak dapat berfungsi tanpa adanya manusia sebagai penggerak manajemen.

Melalui tenaga, pikiran dan perasaan manusia berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pada hakikatnya karyawan adalah tonggak perusahaan, karena prestasi perusahaan adalah hasil dari kerja keras karyawan, oleh karena itu perusahaan haruslah banyak memperhatikan karyawan bukan hanya melalui kinerjanya tetapi perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan pikiran dari karyawan itu sendiri yang dalam hal ini disebut *psychology*, karena karyawan bukanlah mesin yang dapat bekerja secara terus menerus.

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Berhubungan dengan karyawan pasti takkan lepas dari kinerja karyawan maka dan setiap perusahaan akan selalu melakukan penilaian kinerja karyawan.

Gender adalah sebuah istilah yang digunakan untuk membedakan berbagai karakteristik yang membedakan karakteristik, pola pikir dan harapan-harapan sosial antara pria/ maskulinitas dan perempuan/ kewanitaan, terutama dalam kasus pria dan wanita. Tergantung pada konteksnya, karakteristik diskriminatif bervariasi dari seks dengan peran sosial untuk identitas gender.

Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja salah satunya adalah keterbatasan fisik, mental dan pikiran. Sebagai manusia seorang karyawan memiliki titik lelah namun dalam hal ini wanita dan pria memiliki titik lelah yang disebabkan oleh perbedaan kemampuan fisik, tanggung jawab. Sehingga wanita dan pria memiliki perbedaan perlakuan. Karyawan wanita biasanya tidak terlalu diberi

banyak tanggung jawab kerja dan karyawan pria diberikan lebih banyak tanggung jawab.

Work family conflict adalah suatu bentuk konflik internal dimana tekanan peran dari wewenang pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam hal tertentu. Itulah partisipasi dalam peran (keluarga) pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasinya dalam peran (kerja) keluarga.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga sangatlah penting bagi organisasi dan individu karena terkait dengan konsekuensi negatif. Sebagai contoh, konflik antara kerja dan keluarga berhubungan dengan ketidakhadiran meningkat, meningkat omset, penurunan kinerja, dan miskin fisik dan mental kesehatan. Oleh karena itu perhatian organisasi sangatlah berperan dalam memperhatikan masalah ini pada setiap karyawannya baik pria ataupun wanita. Karena konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap pekerjaannya. sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Karena hal ini *work family conflict* memiliki pengaruh berbeda pada setiap gender.

Tingginya tekanan kerja dalam suatu perusahaan juga faktor yang penting untuk diperhatikan. Karena tingginya tekanan kerja akan menambah beban kerja kepada karyawan sehingga karyawan menjadi merasa tidak tenang saat mengerjakan pekerjaannya karena tekanan kerja selalu membayang-bayangnya dalam bekerja. Dalam hal ini target-target dari perusahaan juga memberikan banyak pengaruh terhadap tekanan yang terjadi pada karyawan, karena setiap perusahaan ingin memiliki visi dan misi tertentu yang harus dicapai, sehingga untuk mencapai tersebut perusahaan harus membuat target-target guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain tekanan kerja, pembagian kerja atau *job description* juga menjadi faktor yang sering menjadi masalah dalam diri karyawan dan hal ini menyebabkan karyawan merasa penat dalam bekerja, karena terlalu banyaknya peimpahan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan mereka membuat karyawan yang berada di bagian bawah dari struktur perusahaan merasa komposisi upah yang diterima tidaklah sebanding dengan pekerjaan yang diterimanya.

Pengaruh lain juga ditimbulkan oleh banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan sehingga tak jarang karyawan akan banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dan menghabiskan waktu lebih banyak di kantor dan sering lembur. Namun banyak dari perusahaan yang tidak memberikan upah lembur yang dikarenakan keterbatasan dana perusahaan. Hal inilah yang menjadikan karyawan kurang puas dan merasa perusahaan kurang memperhatikan karyawan.

Karyawan sebagai manusia memiliki keinginan untuk sejahtera sehingga perusahaan harus memberikan banyak perhatian guna mengontrol karyawan agar karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam bekerja. Karena karyawan akan berfikir dua kali saat dirinya merasa kesejahteraannya tidak dipenuhi oleh perusahaan baik secara materil ataupun secara non materil.

Perkembangan perusahaan haruslah dibarengi dengan peningkatan jumlah karyawan, karena dalam hal ini perkembangan karyawan banyak membantu pekerjaan perusahaan yang semakin banyak. Namun terkadang banyak perusahaan yang kurang menyambut baik pendapat ini karena penambahan karyawan adalah penambahan pengeluaran bagi perusahaan sehingga banyak perusahaan lebih memilih untuk tidak menambah karyawan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan namun apabila hal ini tidak tercermin pada karyawan maka perusahaan ini bisa dikatakan tidak berhasil, terkadang banyak sekali karyawan yang menyepelekan sanksi yang diberikan perusahaan, hingga terkesan kantor adalah tempat yang tidak terlalu formal bahkan terlalu bebas. Malah banyak sekali alasan yang dibuat oleh seorang karyawan untuk menghindari sanksi yang dibeikan oleh perusahaan.

Rekan kerja kerja yang yang dapat bekerjasama adalah idaman setiap karyawan dalam bekerja namun terkadang rekan kerja yang ada di dalam perusahaan malah tidak mendukung seseorang dalam bekerja, bahkan terkadang tidak dapat diajak untuk bekerja sama. Karyawan jadi tidak dapat berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan mereka sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak maksimal. Keadaan yang tidak kondusif seperti ini akan akan berakibat terhambatnya pekerjaan perusahaan.

Kebijakan perusahaan juga banyak mempengaruhi karyawan.sehingga bangak karyawan yang kecewa akan kebijakan perusahaan yang terkadang tidak memihak karyawan. Hal-hal seperti ini sering terjadi dalam perusahaan yang terpaksa diambil oleh perusahaan karena banyaknya perusahaan yang memiliki keterbatasan-keterbatasan baik secara materil dan non materil. Sayangnya banyak perusahaan lebih memilih memberikan kebijakan yang lebih menguntungkan perusahaan ketimbang memperhatikan akibat yang kurang baik dari dampak kebijakan tersebut terhadap karyawan.

Perusahaan berupaya memperhatikan berbagai aspek yang dapat mengurangi dan bahkan menurunkan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi konflik pekerjaan keluarga yang mungkin dialami oleh karyawan. Hal ini dikarenakan

pengaruh keduanya cukup besar bagi pekerjaan karyawan yang maksimal dan lebih terfokus. Pencapaian pekerjaan karyawan yang baik akan sangat membantu ketercapaian tujuan perusahaan.

PT. GFK Retail and Technology adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang riset pasar. Sebagai perusahaan jasa PT. GFK Retail and Technology termasuk perusahaan yang sangat berkembang karena dalam waktu beberapa tahun PT. GFK Retail and Technology telah memiliki banyak klien yang mempercayakan perkembangan perusahaannya kepada PT. GFK Retail and Technology.

PT. GFK Retail and Technology merupakan anak perusahaan Jerman. PT. GFK and Retail and Technology memiliki lima divisi pada perusahaannya. Salah satunya yang berperan penting adalah divisi field yang bertugas menjalankan semua pekerjaan yang berada di lapangan, salah satunya mengambil informasi kepada panel (responden yang telah memberikan informasi kepada PT. GFK Retail and Technology rutin selama jangka waktu yang ditentukan).

Sebagai perusahaan berkembang PT. GFK Retail and Technology kurang dapat memperhatikan psychology karyawan. Namun peningkatan konflik pekerjaan keluarga pada karyawan meningkat karena adanya faktor kebutuhan manusia yang berbeda-beda. Beberapa karyawan merasa rekan kerjanya tidak dapat bekerja sama dengan baik. Karyawan lainnya merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Karyawan juga sering mengeluh mengenai kebijaksanaan perusahaan yang mengganggu kenyamanan bekerja. Selain itu tekanan akan target-target perusahaan yang tinggi membuat karyawan memiliki beban yang cukup berat. Karyawan dituntut melakukan pekerjaan lebih

karena kurangnya tenaga kerja, hal ini menyebabkan karyawan merasa beban kerjanya melebihi kemampuannya. Kedua masalah tersebut memungkinkan terjadinya tingginya konflik pekerjaan keluarga yang terjadi pada karyawan. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di PT. GFK Retail and Technology.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan, maka dikemukakan bahwa rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan
2. Ketidaksiharian kompensasi dalam perusahaan
3. Waktu kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan
4. target-target dari beberapa atasan menyebabkan tekanan bagi karyawan
5. Penumpukan pekerjaan membuat karyawan harus secara sukarela menghabiskan waktu lebih lama di kantor guna menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kurangnya kejelasan atas pembagian pekerjaan sehingga menuntut karyawan ahli dalam mengerjakan beberapa hal sekaligus.
7. Masalah *work family conflict* memberikan pengaruh yang berbeda terhadap karyawan pria dan karyawan wanita

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat keterbatasan peneliti dalam waktu dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah **“Perbedaan *Work Family Conflict* antara Karyawan Wanita dengan Karyawan Pria”**.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut: “apakah ada perbedaan konflik pekerjaan keluarga (*Work Family Conflict*) antara karyawan wanita dengan karyawan pria”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak, antara lain:

1. Universitas Negeri Jakarta untuk menambah literature bacaan yang nantinya dapat berguna bagi semua pihak yang berada di Universitas Negeri Jakarta.
2. Bagi penulis untuk menambah wawasan berpikir dan pengetahuan tentang perbedaan *Work Family Conflict* berdasarkan gender.

3. Bagi mahasiswa sebagai masukan khusus bagi mereka untuk dapat meningkatkan kemampuan mengenal perbedaan *Work Family Conflict* antara karyawan wanita dan karyawan pria.
4. Bagi masyarakat dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah sumber informasi.
5. Bagi perusahaan Sebagai bahan masukan untuk lebih memudahkan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja karyawan dan juga masalah stres dengan ciri-cirinya.