

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

UMKM Deptnamor yang berdiri sejak tahun 2015 dan telah memiliki izin resmi dari kementerian perdagangan pada tahun 2019 sebagai perusahaan yang berbadan hukum Usaha Mikro Kecil Menengah yang bergerak di bidang industri tekstil. UMKM Deptnamor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil berupa pembuatan dasi yang memproduksi serta memasarkan produknya sendiri. UMKM Deptnamor memasarkan produknya melalui media *online* baik melalui toko *online* maupun media sosial. Karena hal tersebut produk UMKM Deptnamor telah terjual ke seluruh Indonesia bahkan sudah sampai ke kanca Internasional seperti Malaysia, China, Singapura dan negara lainnya. Untuk menunjang produksi dan pemasarannya UMKM Deptnamor telah memiliki beberapa karyawan yang bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Ada yang bergerak dibidang produksi yaitu menjahit, *finishing* dan pengemasan, dibidang administrasi dan dibidang pemasaran. Dari produksi yaitu menjahit, *finishing* dan pengemasan, dibidang administrasi dan dibidang pemasaran terdapat karyawan yang pekerjaannya ditempatkan pada bidang keahliannya masing-masing.

Namun walaupun telah ditempatkan dibidang keahliannya tidak menutup kemungkinan karyawan merasa jenuh dan mempengaruhi tingkat kepuasannya bukan hanya karena pekerjaan namun bisa juga karena adanya konflik yang ditimbulkan karena karyawan sering kali terfikirkan akan keluarga saat bekerja.

Karyawan yang bekerja di UMKM Deptnamor ada yang sudah cukup lama bekerja dan ada juga yang baru masuk bekerja. Karyawan yang sudah lama bekerja tentu memiliki keterlibatan kerja yang cukup lama. Karyawan yang terlibat cukup lama dengan UMKM Deptnamor tidak menutup kemungkinan merasa ingin dihargai dan menjadi pengaruh terhadap kepuasannya. Karyawan di UMKM Deptnamor setiap harinya diberikan target terkait produksi. Dalam produksi dan hal lainnya UMKM Deptnamor telah menyesuaikan dengan kemampuan, keahlian serta porsi bekerja karyawan namun apakah karyawan merasa stress dengan pekerjaan yang telah diberikan walaupun dianggap sudah sesuai dengan porsinya.

Tabel 1.1 Hasil Survei Awal Kepuasan Kerja Pada Karyawan di UMKM Deptnamor

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA	%	TIDAK	%
Saya merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan	2	6,70%	28	93,3%
Saya merasa kurang puas dengan ketentuan waktu yang diberikan perusahaan	18	60%	12	40%
Saya kurang puas dengan posisi pekerjaan saya saat ini	21	70%	9	30%

Berdasarkan dari survei awal kepada 30 responden pada table 1.1 mengenai Kepuasan Kerja pada karyawan di UMKM Deptnamor didapatkan hasil sebagai berikut : lebih banyak karyawan yang merasa gaji yang diberikan sudah cukup, hal tersebut karena perusahaan berusaha memperhitungkan berapa besar gaji yang harus diberikan agar sesuai dengan pekerjaan. Responden merasa kurang puas dengan ketentuan waktu yang diberikan perusahaan, hal tersebut

karena waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat padat. Dan responden merasa kurang puas dengan posisi pekerjaan saya saat ini, hal tersebut karena di perusahaan jarang menaikkan jabatan para karyawannya. Selain permasalahan yang didapatkan dari survey awal penulis mencari sumber dari para ahli yang berkaitan dengan permasalahan.

Menurut Astari, *and* Sudibya (2018) “kepuasan kerja merupakan penilaian individu seorang karyawan, terhadap pekerjaannya, di mana individu tersebut merasa puas, maka ia akan menyukai pekerjaannya”. Menurut Astari, *and* Sudibya (2018) “Kepuasan kerja merujuk pada sikap pekerja yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Oleh sebab itu kepuasan kerja perlu dievaluasi agar menghasilkan pekerjaan yang maksimal”. Menurut Ariana *and* Riana (2016) “menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh adanya *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di UMKM Deptnamor.

Tabel 1.2 Hasil Survei Awal Work Family Conflict Pada Karyawan di UMKM Deptnamor

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA	%	TIDAK	%
Waktu bekerja yang diberikan mengganggu waktu kebersamaan dengan keluarga	8	26,7 %	22	73,3 %
Masalah keluarga sering kali menghambat pekerjaan	20	66,7 %	10	33,3 %
Urusan keluarga sering kali mengganggu konsentrasi saat bekerja	16	53,3 %	14	46,7 %

Berdasarkan dari survei awal kepada 30 responden pada table 1.2 mengenai *Work Family Conflict* pada karyawan di UMKM Deptnamor didapatkan hasil sebagai berikut : Waktu bekerja tidak mengganggu waktu keluarga, hal tersebut karena bekerja memang merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Karyawan merasa masalah keluarga sering kali menghambat pekerjaan hal tersebut dikarenakan disaat ada masalah keluarga pikiran karyawan menjadi tidak fokus dengan pekerjaannya yang menimbulkan pekerjaan lebih sulit terselesaikan. Karyawan merasa bahwa urusan keluarga sering kali mengganggu konsentrasi saat bekerja, hal tersebut karena disaat memiliki kesibukan dikeluarga konsentrasi karyawan sering kali terpecah yang mengakibatkan fokus dalam bekerja menjadi berkurang.

Menurut Yani *et. al* (2016) “*Work Family Conflict* merupakan peran ganda antar pekerjaan dengan keluarga yang muncul pada saat seseorang melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tetapi memikirkan juga pekerjaan yang berada di keluarga. Konflik kerja-keluarga dihasilkan oleh tekanan bersamaan antara peran pekerjaan dan keluarga yang betentangan satu sama lainnya, Konflik kerja-keluarga terjadi karena peran ganda seseorang dalam pekerjaan dan keluarga, sehingga menimbulkan pertentangan”.

Menurut Yani *et a*, (2016) “*Work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja”. Menurut Astari, *and* Sudibya (2018) “*Work Family Conflict* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap

kepuasan kerja”. Dengan demikian *Work Family Conflict* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.3 Hasil Survei Awal Keterlibatan Kerja Pada Karyawan di UMKM

Deptnamor

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA	%	TIDAK	%
Selama saya terlibat dengan pekerjaan saya kurang merasa diberikan penghargaan lebih	20	66,7%	10	33,3%
Selama saya terlibat dengan pekerjaan saya tidak mendapatkan gaji yang cukup	8	26,7%	22	73,3%
Selama saya terlibat dengan pekerjaan keterkaitan dengan sesama karyawan kurang	24	80%	6	20%

Berdasarkan dari survei awal kepada 30 responden pada table 1.3 mengenai Keterlibatan Kerja pada karyawan di UMKM Deptnamor didapatkan hasil sebagai berikut : Karyawan merasa selama terlibat dengan pekerjaan kurang merasa diberikan penghargaan lebih, hal tersebut karena karyawan yang sudah cukup lama bekerja hanya mengerjakan hal itu itu saja dan tidak mengalami kenaikan jabatan. Responden merasa gaji yang diberikan perusahaan sudah cukup, hal tersebut karena perusahaan senantiasa menaikkan gaji karyawan dan di perhitungkan dengan lamanya karyawan mendedikasikan tenaganya kepada perusahaan. Dan responden merasa selama terlibat dengan pekerjaan keterkaitan dengan sesama karyawan kurang, hal tersebut dikarenakan padatnya pekerjaan dari perusaahn yang membatasi komunikasi antar karyawan.

Menurut Wuarlima *et. al* (2019) “keterlibatan kerja merupakan suatu tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif

berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan”. Menurut Kembau *et. al* (2018). “keterlibatan memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat keterlibatan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan”. Dengan demikian berarti keterlibatan kerja benar berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.4 Hasil Survei Awal Stres Kerja Pada Karyawan di UMKM Deptnamor

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA	%	TIDAK	%
Saya sering kali merasa bosan dengan pekerjaan yang diberikan	24	80%	6	20%
Saya sering kali merasa ingin berhenti dari pekerjaan ini	6	20%	24	80%
Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan sering kali membuat saya merasa tertekan.	23	76,7%	7	23,3 %

Berdasarkan dari survei awal kepada 30 responden pada table 1.4 mengenai Stres Kerja pada karyawan di UMKM Deptnamor didapatkan hasil sebagai berikut :

Karyawan sering kali merasa bosan dengan pekerjaan yang diberikan, hal tersebut karena pemberian pekerjaan dari perusahaan disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan jarang melakukan rotasi bidang pekerjaan. Banyak karyawan yang tidak merasa ingin berhenti dari pekerjaannya, hal tersebut

dikarenakan pekerjaan yang diberikan sudah cukup sesuai dengan gaji. Dan responden merasa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan sering kali membuat merasa tertekan, hal tersebut karena pekerjaan yang diberikan selalu di beri batas waktu dalam pengerjaannya.

Menurut Yani *et. al*, (2016) “stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja”.

Menurut Gofur (2018) “Stres kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin tingginya tingkat dari stres kerja maka tingkat dari kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun, begitu pula jika stres kerja semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menjadi semakin meningkat”. Menurut Kembau *et. al* (2018) “stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian berarti stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”.

Dari hal diatas tersebut berarti masih banyak keluhan dan permasalahan terkait dengan *work family conflict*, keterlibatan kerja, stress kerja dan kepuasan karyawan yang terdapat di UMKM Deptnamor. Dan didalam teori para ahli

menunjukkan keterkaitan *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian penulis tertarik mengangkat judul “***Work Family Conflict (Konflik Pekerjaan-Keluarga), Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di UMKM Deptnamor Bandung***”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas didapat permasalahan yang terdapat di UMKM Deptnamor, yaitu :

1. Masalah terkait *Work Family Conflict*
 - Urusan keluarga sering kali mengganggu konsentrasi saat bekerja.
 - Masalah keluarga sering kali menghambat waktu bekerja.
2. Masalah terkait Keterlibatan Kerja
 - Selama terlibat dengan pekerjaan karyawan kurang merasa diberikan penghargaan lebih.
 - Selama karyawan terlibat dengan pekerjaan keterkaitan dengan sesama karyawan kurang.
3. Masalah terkait Stres Kerja
 - Karyawan sering kali merasa bosan dengan pekerjaan yang diberikan
 - Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan sering kali membuat karyawan merasa tertekan.
4. Masalah terkait Kepuasan Kerja

- Karyawan merasa kurang puas dengan ketentuan waktu yang diberikan perusahaan
- Karyawan kurang puas dengan posisi pekerjaan saya saat ini

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka yang menjadi pokok permasalahan didalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tanggapan dari responden mengenai *Work Family Conflict* (Konflik pekerjaan-keluarga) pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.
2. Bagaimana tanggapan dari responden mengenai Keterlibatan Kerja pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.
3. Bagaimana tanggapan dari responden mengenai Stres Kerja Karyawan pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.
4. Bagaimana tanggapan dari responden mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.
5. Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga), Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan.

1.2.3 Maksud Penelitian

Penelitian ini dibuat bermaksud untuk memperoleh data serta berbagai informasi yang berkaitan dengan pengaruh *Work Family Conflict* (Konflik

Pekerjaan-Keluarga), Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1.2.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas maka dari itu tujuan yang akan dicapai oleh penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui tanggapan dari responden mengenai *Work Family Conflict* (Konflik pekerjaan-keluarga) pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.
2. Untuk mengetahui tanggapan dari responden mengenai Keterlibatan Kerja pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.
3. Untuk mengetahui tanggapan dari responden mengenai Stres Kerja Karyawan pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.
4. Untuk mengetahui tanggapan dari responden mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan di UMKM Deptnamor Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga), Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan.

1.3 Kegunaan Penelitian

1.3.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dibuat diharapkan agar dapat membeberikan manfaat serta kegunaan baik bagi penulis serta bagi perusahaan yang diteliti.

1. Kegunaan bagi perusahaan yang diteliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi informasi serta masukan bagi perusahaan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi serta agar perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja dari sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, stress kerja yang diberikan kepada karyawan serta konflik antara pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan keluarga.

2. Kegunaan bagi karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi serta evaluasi bagi karyawan dan dapat bermanfaat bagi karyawan.

1.3.2 Kegunaan Akademis

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

Diharapkan penelitian ini dapat memberi pengembangan bagi ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga), Keterlibatan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Penelitian Lain

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian yang lainnya, khususnya bagi penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang dipaparkan di atas.

1.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dilaksanakannya penelitian di tempat produksi UMKM Deptnamor yang bertempat di Jalan Pangarang Bawah III No. 55/17B Kelurahan Cikawao Kecamatan Lengkong, kode pos 40261 dan Jl. Ciganitri Mukti III No. 42 Kecamatan Bojong Soang Kelurahan Cipagalo, kode pos 40287. Agar dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh penulis untuk menyusun penelitian, penulis mendapatkan sumber penelitian dari membagikan kuesioner, dari bacaan, serta dari pengamatan pribadi.

1.4.2 Waktu Penelitian

Dan waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, terhitung sejak bulan Maret 2022 hingga bulan Agustus 2022. Berikut merupakan jadwal dari penelitian yang dilaksanakan.

Tabel 1.5 Pelaksanaan Penelitian

		Pelaksanaan Penelitian																															
No	Uraian	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																														
2	Melakukan Penelitian			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
3	Mencari Data				■																												
4	Membuat Proposal					■																											
5	Seminar													■																			
6	Revisi													■	■																		
7	Penelitian Lapangan					■	■	■	■	■	■	■	■																				
8	Bimbingan					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																													■			