

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era revolusi industri ini membuat teknologi dan informasi tersampaikan begitu cepat dan akurat sehingga jarak dan waktu menjadi sangat bias seolah tidak ada. Tentu saja hal ini berpengaruh besar terhadap segala sektor dalam kehidupan baik dalam ekonomi, politik, sosial dan budaya (Sulistiawati & Kusnandar, 2022:3). Dimasa yang sudah maju dan perkembangan teknologi yang sangat pesat, membuat sumber daya manusia harus lebih berusaha lagi untuk beradaptasi dengan kecanggihan teknologi. Maka penting untuk meningkatkan inovasi terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam instansi. Selain itu instansi juga perlu menciptakan sumber daya manusia yang sehat secara rohani maupun jasmani guna keberhasilan suatu instansi. Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting yang dimiliki instansi, maka dari itu sumber daya manusia butuh dikelola dengan baik dan benar karena sumber daya manusia memiliki perasaan dan pikiran. Oleh karena itu tanpa peran manusia instansi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan faktor penggerak suatu organisasi.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan instansi pemerintahan yang bertugas mengembangkan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi yang berdasarkan pada peraturan pemerintah no.13/2016 mengenai OTK KESDM. PPSDMA menyusun kebijakan teknis, menyusun program, akuntabilitas dan evaluasi pengembangan sumber daya

manusia. Lalu menyiapkan rancangan diklat, magang, pelatihan dan menganalisis standar kompetensi jabatan.

Jika sumber daya yang terdapat di instansi dapat bekerja secara efektif dan efisien maka instansi pun akan berjalan secara efektif dan efisien, jadi secara tidak langsung kehidupan instansi tergantung oleh kinerja karyawan (Kasmir, 2016). Kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi. Kemampuan seorang karyawan dapat dilihat dari hasil kerjanya dalam instansi, menurut pencapaian hasil kerja karyawan berupa kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang sudah disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan. Pengetahuan, ketrampilan, motivasi dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat dasar, yaitu karakter dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya (Rizaldi, 2021:35).

Di Indonesia banyak sekali wanita-wanita yang sudah menikah memutuskan untuk bekerja karena banyak faktor hal tersebut menjadikan mereka memiliki dua peran yaitu peran sebagai karyawan dan peran sebagai ibu rumah tangga. Kinerja instansi memang tergantung terhadap karyawan, tetapi instansi juga harus dapat mengelola dan memberikan perhatian terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja. Salah satunya yaitu dengan lebih memperhatikan karyawan wanita yang sudah berkeluarga, tetapi juga tetap memberi perhatian kepada karyawan lainnya. Hal ini terjadi karena karyawan wanita yang bekerja dan sudah menikah mempunyai peran ganda dalam

kehidupannya. Konflik peran ganda adalah perannya sebagai ibu bagi anaknya dan istri bagi suaminya, disisi lain perannya sebagai pekerja yang profesional di instansinya.

Terutama di masa seperti ini dunia sedang dilanda krisis yang disebabkan oleh COVID-19, termasuk Indonesia. Hal ini berakibat pada semua sektor baik pendidikan dengan program belajar dirumah sampai perekonomian yaitu dengan pekerja yang dilakukan tidak secara langsung tetapi dikerjakan dari rumah. Seorang wanita yang mempunyai peran ganda pasti akan mengalami perbedaan yang sangat besar yaitu sebelum terjadinya wabah COVID-19 dan sesudah terjadinya wabah. Dengan adanya wabah tersebut wanita harus bekerja lebih ekstra dalam mengurus rumah dan keluarga sehingga akan menyebabkan kelelahan yang berakibat pada penurunan kinerja.

Seorang karyawan pasti dituntut untuk bekerja dengan baik dan mengerjakan tugas yang telah diberikan, baik karyawan pria maupun karyawan wanita yang belum berkeluarga maupun yang sudah berkeluarga. Tetapi di sisi lain seorang karyawan wanita yang sudah menikah juga memiliki tuntutan terhadap keluarganya. Terjadinya konflik dua peran pada perempuan adalah ketika terjadi konflik urusan keluarga yang mengganggu urusan pekerjaan (*work family conflict*). Hal ini terjadi karena wanita terbagi konsentrasinya ketika harus melakukan pekerjaan di kantor namun di sisi lain keluarga membutuhkan perannya sehingga sulit dibedakan antara peran pekerjaan terganggu peran keluarga ataukah peran keluarga terganggu peran pekerjaan (Akbar, 2017). Dengan timbulnya *work family conflict* dapat mengakibatkan penurunan kinerja, hal tersebut sejalan dengan penelitian Afrilia & Utami (2018) yang menyatakan apabila terjadi *work family conflict* hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja.

Dengan adanya tuntutan perkembangan menyebabkan beban kerja meningkat, beban kerja merupakan kualitas dari proses interaksi dalam sebuah organisasi untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang instansi dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang beban kerja tempatnya bekerja. Beban kerja disebut juga suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai (Cahyono, 2014).

Beban kerja atau *Workload* yang terlalu tinggi maupun rendah sama sama akan berdampak pada instansi. Jika beban kerja yang terlalu rendah maka karyawan yang berada di instansi terlalu banyak, hal tersebut dapat merugikan instansi karena instansi harus memberikan gaji kepada karyawan yang bekerja kurang produktif. Jika instansi mempekerjakan karyawan yang terlalu sedikit, maka akan mengakibatkan beban kerja yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan kelelahan sehingga tidak dapat bekerja secara produktif (Sofiana *et al.*, 2020).

Dari penjelasan di atas, Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Peran ganda merupakan faktor sangat penting dalam kinerja karyawan wanita pada instansi. Beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan. Maka dari itu beban kerja, stress kerja dan konflik peran ganda sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan melalui kuesioner terhadap 10 orang karyawan wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA), pada tanggal 25 Mei 2022 dapat terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. 1
Survey Awal Variabel Beban Kerja

Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
Karyawan mengetahui target target yang harus diselesaikan	10	100%	0	0%
Hubungan sesama karyawan berlanung baik	8	80%	2	20%
Waktu bekerja melebihi waktu yang ditentukan	4	40%	6	60%
Fasilitas kerja mendukung pekerjaan saya	10	100%	0	0%

Karyawan merasa beban pekerjaan yang didapat tidak sesuai dengan kemampuan	7	70%	3	30%
--	---	-----	---	-----

Sumber: Diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil dari kuesioner tabel 1.1 tersebut, 70% responden menyatakan pekerjaan yang didapat tidak sesuai dengan kemampuan, oleh karena itu karyawan merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya.

Tidak hanya beban kerja, stres kerja juga kerap dialami oleh banyak orang. Karena beberapa faktor dan dapat berpengaruh pada kinerja para karyawan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan melalui kuesioner terhadap 10 orang karyawan wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA), pada tanggal 25 Mei 2022 dapat terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2
Survey Awal Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
Karyawan sering merasa tersinggung ketika mendapat teguran	2	20%	8	80%
Karyawan sulit berkonsentrasi saat pekerjaan	7	70%	3	30%
Karyawan mudah merasa lelah	6	60%	4	40%
Karyawan sering menunda pekerjaan	1	10%	9	90%
Saya merasa aktivitas pekerjaan sangat membosankan	3	30%	7	70%

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil dari kuesioner tabel 1.2 tersebut 70% responden menyatakan sulit berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan, 60% responden menyatakan karyawan mudah merasa Lelah. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu menurut Sugiyanto, dkk (2016) bahwa kelelahan fisik dapat menimbulkan konflik

pekerjaan-keluarga pada karyawan. Jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka akan semakin meningkatkan stres. Konflik dan stres sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran keluarga.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan melalui kuesioner terhadap 10 orang karyawan wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA), pada tanggal 25 Mei 2022 dapat terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1. 3
Survey Awal Variabel Konflik Peran Ganda

Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
Karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	9	90%	1	10%
Pasangan kurang memberi dukungan dalam pekerjaan rumah	2	20%	8	80%
Adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga	3	30%	7	70%
Pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab dalam keluarga	4	40%	6	60%

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil dari kuesioner 1.3 tersebut 90% responden merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sebagai peran ibu rumah dan wanita karir sangat sulit untuk para wanita membagi waktu a keduanya. Selain stress kerja dan beban kerja, konflik peran ganda juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menjadi ibu rumah dan wanita karir di waktu yang bersamaan tidaklah mudah, mereka dituntut bisa menyelesaikan keduanya diwaktu yang bersamaan

Menurut Nabila et al., (2019) kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan melalui kuesioner terhadap 10 orang karyawan wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA), pada tanggal 25 Mei 2022 dapat terlihat pada tabel 1.4 berikut ini.

Tabel 1. 4
Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti	10	100%	0	0%
Karyawan dapat memaksimalkan pencapaian hasil akhir yang ditargetkan oleh instansi	8	80%	2	2%
Karyawan tidak dapat mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	1	10%	9	90%
Bersedia membantu rekan kerja, saat rekan kerja karyawan sedang mengalami musibah ketika dia sedang menyelesaikan pekerjaannya	6	60%	4	40%
Karyawan mengerjakan tugas tanpa harus diperintah oleh atasan	2	20%	8	80%

Sumber: Diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil dari kuesioner table 1.4 responden menyebutkan 80% mengerjakan tugas jika diberi oleh atasan, terlihat bahwa kinerja karyawan dalam hal ini masih belum maksimal.

Merujuk pada permasalahan diatas menjadikan hal tersebut menarik untuk di analisis, sehingga dapat diketahui apa saja strategi yang harus dilakukan agar tidak ada permasalahan beban kerja, stres kerja dan konflik peran ganda yang berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu:

Pertama, Sebagian karyawan wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung belum memaksimalkan pekerjaan karena kemampuan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Hal ini mengindikasi pada Beban Kerja.

Kedua, Sebagian karyawan wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung belum memaksimalkan pekerjaan karena sulit berkonsentrasi dan mudah merasa lelah disaat melakukan pekerjaan. Hal ini mengindikasi pada Stres Kerja.

Ketiga, Sebagian Karyawan wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini mengindikasi pada Konflik Peran Ganda.

Keempat, Sebagian karyawan wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung belum mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan, sehingga harus menunggu perintah dari atasan. Hal ini mengindikasi pada Kinerja Karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung.

2. Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung
3. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita secara simultan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin untuk mengumpulkan berbagai informasi data, mengolah informasi, dan menganalisis berbagai data yang diperlukan sehingga dengan adanya penelitian ini dapat menarik kesimpulan dari masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan ini adalah:

1. Untuk mengetahui Beban Kerja, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda dan Kinerja Karyawan Wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita secara parsial di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegiatan penelitian ini dilakukan berharap dapat bermanfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis terkait dengan ada tidaknya pengaruh dari Beban Mental dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan selain menjadi sumbangan dalam bidang Sumber Daya Manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui hubungan antara Beban Mental, Konflik Keluarga dan Kinerja Karyawan

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka penulis melakukan penelitian di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

Uraian	Waktu Kegiatan																							
	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survey Tempat Penelitian	■	■																						
Melakukan Penelitian			■																					
Mencari Data				■	■																			
Membuat Proposal					■	■	■	■	■	■	■													
Seminar											■	■												
Revisi													■	■										
Penelitian Lapangan															■	■	■	■	■	■				
Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■
Sidang																								■

