

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan untuk meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan dengan membantu organisasi mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi global menghasilkan adanya kesetaraan antara wanita dan pria untuk bekerja. Sebagian besar wanita baik yang masih lajang maupun yang sudah berumah tangga menginginkan menjadi wanita karir untuk memiliki jabatan dan penghasilan yang akan membantu perekonomian mereka. Badan Pusat Statistik, (2024:1) menunjukkan bahwa peran pekerja wanita meningkat pada tahun 2023 sebesar 2,28%. Kenaikan peran pada pekerja wanita tentunya akan membantu meningkatkan kondisi ekonomi rumah tangga dan meningkatkan kondisi ekonomi negara pada umumnya.

PT. XAP merupakan perusahaan ritel dengan format supermarket modern yang menjual berbagai kebutuhan termasuk makanan, minuman dan barang kebutuhan lainnya, oleh sebab itu banyak dijumpai tenaga kerja wanita yang bekerja di PT. XAP hingga saat ini. Berikut jumlah data tenaga kerja PT. XAP:

**Tabel 1.1****Jumlah Tenaga Kerja PT. XAP**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki - laki	89
2	Perempuan	107
<b>Total</b>		196

Sumber: PT. XAP (2024)

Tabel tersebut menunjukkan jumlah karyawan pada PT. XAP lebih banyak wanita dibandingkan dengan pria, hal tersebut menunjukkan bahwa peran kerja wanita sangat dibutuhkan di perusahaan. Mayoritas pekerja wanita di PT. XAP mempunyai tuntutan terkait kebutuhan keluarga terutama yang sudah berumah tangga dan karyawan dituntut profesional dalam bekerja dalam situasi apapun. PT. XAP memiliki jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, dimana mereka cenderung sulit membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena sebagian besar dihabiskan di tempat kerja.

Menjadi wanita yang bekerja sekaligus mempunyai peran penting dalam keluarga cenderung mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan antara pekerjaan dan keluarga yang sering bertentangan. Perusahaan harus memastikan karyawan merasa dihargai, memiliki keseimbangan dalam bekerja, dan memiliki kehidupan kerja yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang peduli terhadap karyawan akan memperhatikan dan mendukung upaya untuk mengurangi konflik dan mendorong keseimbangan kerja-hidup yang sehat, kebijakan perusahaan yang

mendukung fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan wanita.

Nurwahyuni (2019:9) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan selama menjalankan tugasnya di tempat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan mampu mencapai tujuannya. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Wirawan dalam (Pratiwy & Wijono 2022:5) terdapat faktor internal dan faktor eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor eksternal organisasi merupakan faktor yang terjadi dalam lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri termasuk kehidupan ekonomi, tuntutan keluarga, konflik peran, kehidupan sosial, agama dan budaya dari karyawan tersebut. Karyawan dituntut bekerja secara maksimal untuk meningkatkan kinerja mereka, namun tuntutan tersebut secara tidak langsung akan mengurangi waktu yang dihabiskan karyawan dalam kehidupan pribadinya.

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut peneliti melakukan pra-survey terhadap 20 karyawan wanita pada PT. XAP untuk memperkuat bahwa kinerja wanita belum maksimal dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2

## Pra-Survey Kinerja Karyawan pada PT. XAP

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		YA		TIDAK	
		F	%	F	%
<b>Kinerja Karyawan</b>					
1	Saya mampu bekerja dengan baik apabila ada permasalahan dalam pribadi saya.	10	50	10	50
2	Saya mampu mengelola tekanan atau tantangan untuk mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan.	7	35	13	65
3	Saya dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	9	45	11	55
4	Saya merasa bahwa memiliki waktu untuk keluarga dan hobi membantu saya untuk tetap berkomitmen pada pekerjaan saya.	9	45	11	55
<b>Rata-Rata</b>		43,75%		56,25%	
<b>Jumlah Responden: 20</b>					

Sumber: Peneliti (2024)

Hasil pra-survey kinerja karyawan pada rata-rata tabel tersebut menunjukkan bahwa 43,75% karyawan wanita menjawab “YA” dan 56,25% karyawan wanita menjawab “TIDAK”, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan wanita pada PT. XAP terganggu dan belum maksimal. Hasil pra-survey tersebut menunjukkan bahwa 20 karyawan wanita di PT. XAP sebanyak 50% tidak mampu bekerja dengan baik apabila ada permasalahan pribadi dan 65% nya tidak mampu mengelola tekanan atau tantangan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Ibrahim & Rahmat, (2021:14) kemampuan kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja dengan menunjukkan kemampuan seseorang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.



Hasil pra-survey tersebut menunjukkan 20 karyawan wanita pada PT. XAP 55% nya tidak dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan 55% karyawan wanitanya tidak memiliki waktu untuk keluarga dan hobi untuk tetap berkomitmen pada pekerjaan mereka. Muliati & Budi (2021:41) Mengungkapkan pentingnya mengatur waktu antara keluarga dan pekerjaan, apabila karyawan dapat mengatur waktunya dengan baik maka akan membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti melakukan wawancara singkat dengan salah satu bagian sumber daya manusia (SDM) pada PT. XAP pada tanggal 29 April 2024, pekerja wanita cenderung tidak maksimal dalam bekerja apabila sedang ada permasalahan dalam keluarga dan dirinya, karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karyawan sering izin terkait masalah pribadinya bahkan diantaranya mengajukan pengunduran diri karena tidak bisa menyeimbangkan tuntutan kedua peran yang mereka jalankan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. XAP belum maksimal dikarenakan adanya masalah pribadi yang mempengaruhi kinerja mereka. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam strategi bisnis dengan membantu organisasi untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Organisasi perlu berkembang dan bertahan hidup dalam abad ini dimana informasi dan teknologi berkembang dengan sangat cepat dan terus-menerus berubah oleh karena itu banyak munculnya konflik yang terjadi karena keberagaman dalam organisasi. Dalam dunia industri *work family*

*conflict* merupakan salah satu fenomena yang menarik. Menurut Triaryati dalam (Darmawati, 2019:12) konflik peran merupakan tuntutan dari pekerjaan dan keluarga tidak sebanding dalam beberapa hal, di pekerjaan mereka harus menjadi profesional untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan di rumah mereka harus mengurus rumah tangga. *Work family conflict* dapat terjadi karena kesulitan memenuhi tuntutan dan tanggung jawab dalam kehidupan antara pekerjaan dan keluarga yang sering bertentangan. Jeb, (2020:201) mengungkapkan bahwa perusahaan harus memprioritaskan kesejahteraan karyawannya sebagai cara menghindari *work family conflict*, terutama bagi karyawan yang sudah menikah dan memiliki keluarga untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Trisnawati *et al.*, (2021:61) menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, apabila *work family conflict* meningkat maka dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja. Menjalani tuntutan dua peran sekaligus memang tidak mudah karena harus membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Oleh karena itu, perlu perhatian khusus dari perusahaan untuk memastikan kinerja karyawan maksimal.

Karyawan wanita PT. XAP menunjukkan adanya *work family conflict* karena mereka harus melakukan dua pekerjaan sekaligus dimana mereka harus menjalankan pekerjaan secara profesional di tempat kerja untuk membantu meningkatkan perekonomian mereka namun disisi lain pekerja wanita ini harus memperhatikan keluarganya. Oleh sebab itu, dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita pada PT. XAP yaitu *work family*

*conflict*. Peneliti melakukan pra-survey terhadap 20 karyawan wanita pada PT. XAP untuk memperkuat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan wanita yaitu *work family conflict* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survey Work Family Conflict**

NO	Pernyataan <i>Work Family Conflict</i>	Jawab Responden			
		YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Saya merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga dikarenakan bekerja.	10	50	10	50
2	Saya tidak dapat fokus bekerja apabila ada permasalahan dalam keluarga.	11	55	9	45
3	Saya sering merasa lelah setelah pulang kerja.	16	80	4	20
<b>Rata-Rata</b>		61.66%		38.33%	
<b>Jumlah Responden: 20</b>					

Sumber: Peneliti (2024)

Rata-rata tabel tersebut menunjukkan bahwa 61.66% karyawan menjawab “YA” dan 38.33% karyawan menjawab “TIDAK” hal ini menunjukkan bahwa karyawan wanita pada PT. XAP adanya *work family conflict* karena mereka harus melakukan dua pekerjaan sekaligus dimana mereka harus menjalankan pekerjaan secara professional di tempat kerja untuk membantu meningkatkan perekonomian mereka. Hasil pra-survey tersebut menunjukkan 50% karyawan wanita PT. XAP merasa kekurangan waktu untuk keluarga karena waktu libur yang tidak menentu dan jam kerja shifting, 55% pekerja wanita di PT. XAP apabila ada permasalahan dalam keluarga membuat mereka

cenderung tidak fokus dalam bekerja, sehingga 80% karyawan wanita merasa lelah dalam bekerja karena sulit untuk menyeimbangkan peran nya bersama keluarga.

Sulis Mariyanti *et al.*, (2022:79) mengemukakan apabila karyawan wanita sulit memenuhi tuntutan perannya dan tidak diatasi hal ini akan menimbulkan konflik karena tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sementara karyawan wanita yang menjalani peran ganda dan memiliki keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang tinggi cenderung akan bekerja lebih produktif karena mampu memanfaatkan waktu dengan baik. Perempuan yang menjalani peran ganda dan mampu menyeimbangkan perannya, maka secara psikologis tetap bisa fokus dan terlibat dalam pekerjaannya tanpa mengganggu kehidupan pribadi dan keluarganya, sehingga memudahkan untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan. Menurut Darmawati, (2019:43) dalam situasi tertentu *work family conflict* dapat berdampak pada karyawan seperti kurang fokus dalam bekerja, karena mereka tidak dapat memberikan perhatian penuh pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, *work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada wanita yang sudah berumah tangga.

Menjalani tuntutan dua peran sekaligus memang tidak mudah karena harus membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Karyawan pada perusahaan ritel cenderung sulit untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena lingkungan dan jadwal kerja yang tidak teratur. Selain *work family conflict* faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita pada PT. XAP yaitu tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.



Laila Meiliyandrie, (2021:7) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan situasi dimana karyawan berusaha untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, jika karyawan merasa terbebani dan tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka akan mengalami kelelahan dan kurang fokus dalam bekerja. O'Brien & Cooper, (2022:23) Menjelaskan apabila karyawan memiliki kesejahteraan psikologis maka dapat mengontrol sumber daya mereka. Sumber daya ini akan dialokasikan dengan baik ke lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan wanita sering menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama jika mereka memiliki tanggung jawab keluarga.

Sulistiyowati *et al.*, (2023:13) mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik jika ada peningkatan dalam pemeliharaan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Peneliti melakukan pra-survey terhadap 20 karyawan wanita pada PT. XAP untuk memperkuat *work life balance* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survey *Work Life Balance***

NO	Pernyataan	Jawaban Responden			
		YA		TIDAK	
		F	%	F	%
	<i>Work Life Balance</i>				
1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk istirahat yang membuat saya lebih fokus dalam bekerja.	9	45	11	55
2	Saya merasa bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saya sudah seimbang sehingga meningkatkan kinerja saya.	8	40	12	60
3	Aktivitas yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya dalam menangani masalah-masalah pribadi.	9	45	11	55
4	Tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja membantu saya mengatur waktu dan prioritas dengan lebih efektif dalam kehidupan sehari-hari.	10	50	10	50
	<b>Rata-Rata</b>	45%		55%	
<b>Jumlah Responden: 20</b>					

Sumber: Peneliti (2024)

Rata-rata tabel tersebut menunjukkan bahwa 45% karyawan menjawab “YA” dan 55% karyawan menjawab “TIDAK” hal ini menunjukkan bahwa karyawan wanita pada PT. XAP kurang adanya keseimbangan dalam pekerjaan mereka. Menjaga *work life balance* menjadi tantangan sendiri terhadap perusahaan maupun karyawan karena PT. XAP memiliki jadwal kerja yang tidak teratur serta perubahan lingkungan yang cepat. Hasil pra-survey tersebut menunjukkan sebanyak 55% karyawan wanita pada PT. XAP tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat yang membuat mereka tidak dapat fokus dalam bekerja, 60% karyawan wanitanya tidak merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, 55% aktivitas yang dilakukan karyawan wanita ditempat kerja tidak dapat menangani masalah

pribadi mereka dan 50% nya tidak dapat mengatur waktu yang efektif dikarenakan tuntutan dan tanggung jawab ditempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan *work life balance* karyawan terutama pada karyawan wanita. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang baik cenderung akan mempertahankan pekerjaan mereka dalam jangka panjang dan mereka akan merasa puas dalam bekerja karena merasa dihargai oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengusulkan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. XAP.**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan tersebut, dapat diidentifikasi suatu permasalahan, sebagai berikut :

1. Karyawan wanita pada PT.XAP tidak dapat bekerja dengan baik apabila ada permasalahan pribadi.
2. Karyawan wanita pada PT.XAP tidak dapat mampu mengelola tekanan atau tantangan yang ditetapkan perusahaan.
3. Karyawan wanita pada PT.XAP tidak dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. Karyawan wanita pada PT.XAP tidak memiliki waktu untuk keluarga dan hobi untuk tetap berkomitmen pada pekerjaan mereka.
5. karyawan wanita PT. XAP merasa kekurangan waktu untuk keluarga karena waktu libur yang tidak menentu dan jam kerja shifting.

6. Pekerja wanita di PT. XAP apabila ada permasalahan dalam keluarga hal ini membuat mereka cenderung tidak fokus dalam bekerja.
7. Karyawan wanita pada PT. XAP merasa lelah dalam bekerja karena sulit untuk menyeimbangkan peran nya bersama keluarga.
8. Karyawan wanita pada PT. XAP tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat yang membuat mereka tidak dapat fokus dalam bekerja.
9. Karyawan wanita pada PT. XAP tidak merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
10. Aktivitas yang dilakukan karyawan wanita ditempat kerja tidak dapat menangani masalah pribadi mereka.
11. Karyawan wanita pada PT. XAP tidak dapat mengatur waktu yang efektif dikarenakan tuntutan dan tanggung jawab ditempat kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan adanya batasan masalah untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada. Batasan masalah yang akan diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan wanita di PT. XAP.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap karyawan wanita terutama yang sudah menikah dan tidak menguji faktor - faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita.
3. Penelitian ini berfokus pada karyawan dengan jam kerja *shift*.



4. Pengumpulan data dikumpulkan melalui kuesioner online yang disebarakan kepada karyawan wanita pada PT. XAP.
5. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu bulan Maret hingga Agustus 2024.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang sudah di jabarkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai *work family conflict*, *work life balance* dan kinerja karyawan wanita pada PT. XAP.
2. Seberapa besar pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. XAP.
3. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. XAP.
4. Seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. XAP.

#### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

##### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Maksud dalam penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. XAP yang hasil penelitian dituangkan ke dalam bentuk skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan

dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP kota Bandung.

### 1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis tanggapan responden mengenai *work family conflict*, *work life balance* dan kinerja karyawan wanita pada PT. XAP.
2. Mengukur pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. XAP.
3. Mengukur pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. XAP.
4. Mengukur pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. XAP.

### 1.6 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan manfaat bagi perusahaan diantaranya:

#### 1.6.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang pendidikan ilmu

manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *work family conflict*, *work life balance* dan kinerja karyawan wanita.

### 1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada perusahaan tentang pentingnya *work family conflict* dan *work life balance* pada karyawan wanita, serta diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk merancang kebijakan dan strategi meningkatkan *work-life balance*, mengelola *work family conflict* yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan wanita.

2. Bagi peneliti lain:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau sebagai landasan acuan bagi penelitian selanjutnya jika akan memperdalam atau meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap karyawan wanita.

### 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. XAP dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret hingga Agustus 2024.

**Tabel 1.5**  
**Waktu Penelitian**

NO	Uraian Kegiatan	Jadwal Kegiatan					
		MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGS
1	Pengajuan Judul						
2	Bimbingan Bab 1						
3	Bimbingan Bab 2						
4	Bimbingan Bab 3						
5	Sidang UP						
6	Perbaikan Bab 1-3						
7	Pengumpulan Data						
8	Pengolahan data dan penyusunan Bab 4-5						
9	Sidang Akhir						

Sumber: Peneliti (2024)

