

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era modern saat ini, tenaga kerja di dalam perusahaan tidak lagi di dominasi oleh laki-laki. Saat ini, sudah banyak perempuan yang terlibat di dunia pekerjaan baik di sektor formal maupun di sektor informal. Hal ini disebabkan oleh adanya isu kesetaraan gender. Kesetaraan gender membuka kesempatan bagi perempuan untuk mengembangkan karir mereka dengan adil dan leluasa seperti kaum pria. Kesetaraan gender merupakan kesetaraan bagi laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan peluang dan hak-hak sebagai individu yang memungkinkan mereka berpartisipasi dalam bidang politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan nasional serta kesamaan dalam menikmati manfaat dari pembangunan (Sulistiyowati, 2020). Kontribusi perempuan dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari keterlibatan mereka dalam angkatan kerja..

Pada tahun 2022 dan 2023 menunjukkan adanya peningkatan dalam jumlah perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan. Menurut laporan Grant Thornton's Women in Business, proporsi wanita di posisi eksekutif senior secara global meningkat yaitu lebih dari 32% perusahaan memiliki setidaknya satu wanita dalam tim eksekutif pada 2023. Hal ini menunjukkan peningkatan komitmen terhadap pemberdayaan dan promosi karyawan perempuan di tingkat manajerial.

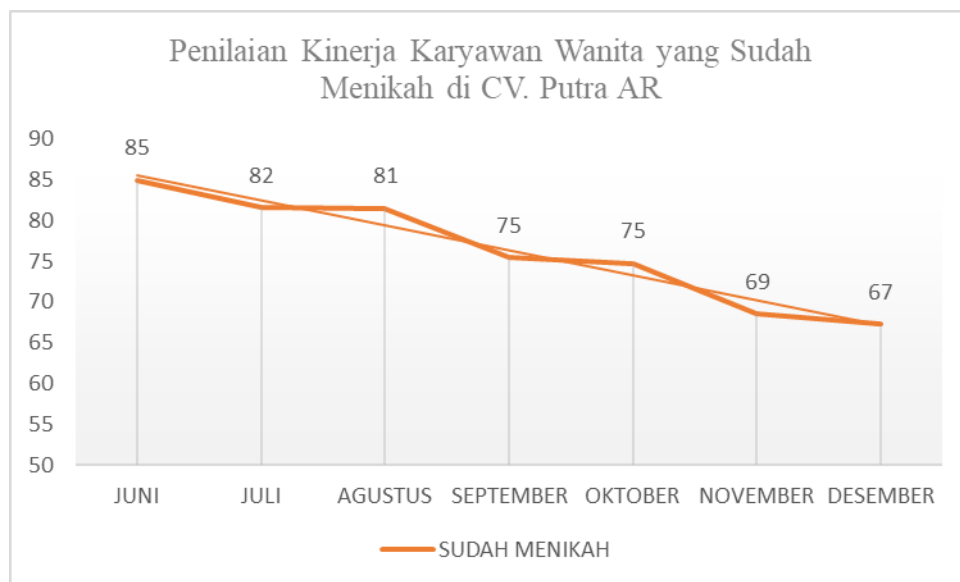
Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia mencapai 49,74% dan meningkat pada

tahun 2023 menjadi 51,58%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa perempuan semakin berdaya dan berperan penting dalam perekonomian Indonesia (BPS,2023)

Meningkatnya partisipasi kerja perempuan memunculkan dampak bagi masyarakat dan kehidupan pribadi. Perempuan yang bekerja seringkali memiliki keterbatasan waktu untuk pekerjaan maupun keluarga. Meskipun demikian, tuntutan pekerjaan yang kompleks mendorong perempuan untuk menunjukkan sikap profesional dalam karier mereka. Beberapa faktor yang berkaitan dengan sikap profesionalisme mencakup kemampuan karyawan dalam mengurangi terjadinya konflik peran ganda. Kemampuan tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar organisasi yang telah ditetapkan, mencakup kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Suryani, 2021). Salah satunya aspek penting dalam kinerja sumber daya manusia adalah pencapaian tujuan yaitu bekerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Kinerja juga menjadi dasar utama bagi organisasi karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Dengan kinerja yang baik, sumber daya manusia dapat menyelesaikan tugas organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat menyelesaikan masalah yang muncul dengan baik. (Al Qodri, 2022).

Saat ini, sudah banyak perusahaan yang melibatkan tenaga kerja perempuan di dalam aktivitas perusahaan, salah satu diantaranya adalah CV. Putra AR. CV. Putra AR merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan di Kabupaten Ciamis, Jawa Barat. CV. Putra AR memiliki 98 karyawan perempuan dimana diantaranya terdiri dari 62 karyawan perempuan yang sudah

menikah dan 36 karyawan perempuan yang belum menikah. Dari hasil observasi awal, diperoleh data kinerja perempuan yang sudah menikah yaitu sebagai berikut.



Sumber: CV. Putra AR

Gambar 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Perempuan yang Sudah Menikah
di CV. Putra AR Bulan Juni-Desember 2023

Pada gambar 1.1 di atas terlihat adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan perempuan yang sudah menikah di CV. Putra AR mulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2023. Pada bulan Juni ke Juli kinerja karyawan sudah menikah mengalami penurunan dari 85% ke 82% sebesar 3%, Pada bulan Juli ke Agustus kinerja karyawan sudah menikah mengalami penurunan dari 82% ke 81% sebesar 1%. Pada bulan Agustus ke September, kinerja karyawan sudah menikah mengalami penurunan yang lebih signifikan dari 81% ke 75% sebesar 6%. Pada bulan September ke Oktober, kinerja karyawan sudah menikah sebesar stabil tidak mengalami penurunan yaitu sebesar 75%. Namun, stabilitas tersebut dianggap

bukan hal yang positif jika dilihat dari bulan-bulan sebelumnya yang mengalami penurunan. Oleh karena itu, bulan ini bisa dikatakan sebagai periode stagnansi kinerja pada tingkat yang lebih rendah, sebelum penurunan lebih lanjut pada bulan November dan Desember. Pada bulan Oktober ke November, penurunan kinerja karyawan sudah meningkat kembali terjadi yaitu dari 75% ke 69% sebesar 6%. Pada bulan November ke Desember, penurunan kinerja karyawan sudah meningkat lebih lanjut yaitu dari 69% ke 67% yaitu sebesar 2%..

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan perempuan yang sudah menikah mengalami penurunan. Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kinerja karyawan wanita meningkat banyak terganggu karena adanya konflik peran ganda (Haziroh et al., 2022). Konflik peran ganda adalah suatu kondisi yang dapat muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, dimana salah satu peran terpengaruh secara negatif oleh tekanan dari tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Dedeng et al., 2021). Ketika seseorang menghabiskan terlalu banyak waktu dan tenaga dalam peran bekerja maka peran dalam keluarga akan terganggu, begitu juga sebaliknya, ketika seseorang menggunakan terlalu banyak waktu dan tenaga pada peran dalam keluarga maka peran bekerja bisa mengalami hambatan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya konflik peran ganda memberikan dampak negatif terhadap urusan rumah tangga karena beberapa urusan rumah tangga menjadi terabaikan dan kurangnya waktu untuk keluarga (Purwanto & Muizu, 2023). Konflik peran ganda juga memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan karena konflik peran ganda mampu memicu munculnya stress sehingga kinerja karyawan akan menurun (Pratiwi & Betria, 2021).

Salah satu faktor yang dapat mengurangi konflik peran ganda adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi (*organizational support*) didasarkan pada pemahaman bahwa ketika pemimpin dan manajemen organisasi menunjukkan perhatian terhadap komitmen karyawan, maka karyawan akan membalasnya dengan komitmen terhadap organisasi. Karyawan memandang organisasi sebagai sumber dukungan sosial dan emosional seperti rasa hormat dan perhatian. Ketika organisasi menghargai karyawannya, hal ini memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan emosional mereka seperti penerimaan (*approval*), penghargaan (*esteem*) dan persatuan (*association*). Dukungan organisasi menunjukkan pengaruh kontekstual di tempat kerja. Karyawan yang mendapat lebih banyak dukungan dari organisasi dan manajemen cenderung memiliki tingkat WIF (*work interfering with family*) dan FIW (*family interference with work*) yang lebih rendah (Zhao et al., 2020).

Perusahaan dapat melakukan berbagai bentuk dukungan baik secara finansial maupun non-finansial. Dukungan finansial dapat berupa gaji, tunjangan dan bonus sedangkan non-finansial dapat berupa lingkungan kerja yang kondusif, kebijakan perusahaan yang adil dan seimbang, membantu karyawan mengatasi stress dan penghargaan kepada setiap karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan dukungan organisasi yang baik dapat mendukung karyawan untuk mengurangi dampak dari konflik peran ganda. Dukungan organisasi dapat mewujudkan budaya kerja yang mendukung, Karyawan

percaya bahwa pemimpin mereka telah memberikan perhatian kepada mereka di tempat kerja, bahwa pekerjaan mereka dihargai dengan baik, dan bahwa mereka dilayani dengan baik di tempat kerja, yang menghasilkan peningkatan produktivitas. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh pekerja dapat dinilai sebagai adanya bantuan dari perusahaan, bantuan tersebut dapat membantu karyawan dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan membantu karyawan dalam menghadapi tekanan. Ketika karyawan merasa didukung oleh perusahaan, tentunya dapat menimbulkan rasa keterikatan pada perusahaan dan akan berimbas pada peningkatan kinerja.

Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah dukungan organisasi. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa konflik peran ganda menjadi suatu hambatan dalam peningkatan kinerja karyawan wanita di CV Putra AR. Apabila hal ini tidak diatasi, maka akan berpengaruh buruk terhadap citra perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai konflik peran ganda yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita yang sudah menikah di CV. Putra AR dengan konflik peran ganda sebagai variabel moderasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh konflik peran ganda.

Untuk itu, diperlukan dukungan organisasi agar dapat menurunkan dampak dari konflik peran ganda dan meningkatkan kinerja karyawan. Maka masalah pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan wanita yang sudah menikah di CV. Putra AR?
2. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda sebagai variabel moderasi dalam hubungan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan wanita yang sudah menikah di CV. Putra AR?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan di atas, dapat diketahui tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan wanita yang sudah menikah di CV. Putra AR
2. Pengaruh konflik peran ganda sebagai variabel moderasi dalam hubungan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan wanita yang sudah menikah di CV. Putra AR.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Memperluas pengetahuan peneliti dalam masalah manajemen sumber daya manusia khususnya dukungan organisasi, konflik peran ganda dan kinerja karyawan dan dapat menjadi literatur dan referensi bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan dukungan organisasi, konflik peran ganda, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk mengurangi dampak dari konflik peran ganda sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan perempuan di CV. Putra AR.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Putra AR yang berada di Jalan Sukahurip, Kecamatan Cihaurbeuti, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat (46262).

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober 2023 – November 2024. Jadwal dapat dilihat lebih rinci pada lampiran 1.