

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era modern sekarang, kedudukan wanita dan pria tidak yang harus dipermasalahkan lagi. Jarak antara pria dan wanita sudah menipis, termasuk dalam hal pekerjaan. Wanita sekarang ini tidak hanya dianggap sebagai seorang yang mengurus anak, suami dan rumah tangga. Peran wanita yang sebelumnya dianggap sebagai ibu rumah tangga saja sekarang sudah tergeser, sejalan dengan perkembangan zaman wanita memiliki hak yang sama dengan pria dalam mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan berkarir. Peran wanita yang dulu hanya menjaga rumah tangga, sekarang terjadi karena peningkatan kebutuhan ekonomi menjadikan dorongan para wanita untuk ikut serta dalam dunia kerja salah satunya sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan keluarga. Hal tersebut menyebabkan seorang wanita ikut terjun dalam dunia kerja yaitu tanggapan bahwa sekarang pekerjaan untuk wanita tidak dipandang hanya karena sebagai sebuah pilihan, akan tetapi sudah menjadi bagian dari aktualisasi diri. Melibatkan wanita yang sudah menikah harus bekerja tersebut dapat menimbulkan dampak baik dan buruk (Maulana, 2017).

Sisi positif keterlibatan wanita dalam dunia kerja adalah suatu kontribusi dalam membantu mendukung perekonomian keluarga serta sebagai sarana untuk meningkatkan harga diri bagi wanita. Sementara sisi negatif dari keterlibatan wanita dalam dunia kerja adalah dengan bekerja di luar rumah wanita

menjadi peran yang lebih banyak yang berpotensi menimbulkan konflik (Maulana, 2017). Terlepas dari sisi positif dan negatif tersebut keterlibatan wanita dalam dunia kerja yang membuat wanita bekerja, dalam praktiknya wanita mengalami *secondshif* yang dimaksud adalah terdapat adanya kedua peran yang harus dijalankan oleh pekerja wanita dimana harus terhadap tanggung jawab pada pekerjaan dan tanggung jawab pada keluarganya. Melakukan tugas tersebut akan menjadi lebih berat bagi wanita yang sudah menikah. Hal tersebut dalam pekerjaan akan mengalami kinerja pada karyawan wanita yang sudah menikah menurun karena *secondsift*. Mengoptimalkan pekerja menjadi focus utama perusahaan dalam meningkatkan kinerja (Maulana, 2017).

Saat ini dapat melihat fenomena dimana banyak perempuan bekerja baik di sektor formal maupun informal. Hanya jenis kelamin yang membedakan dalam sebuah bekerja, terdapat data kependudukan berdasarkan jenis kelamin di Indonesia pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Penduduk Indonesia**

No	Jenis kelamin	2021	2022
1.	Wanita	135,24	135,75
2.	Pria	136,34	138,58
<b>Jumlah penduduk</b>		271,58	274,20

Sumber: Susenas 2022

Berdasarkan dari data kependudukan jumlah wanita lebih sedikit daripada pria, oleh karena itu dalam dunia kerja yang belum sepenuhnya terbuka dan adil terhadap wanita, menjadi masalah utama terkait dengan hak wanita di lingkungan kerja. Untuk menanggapi hal tersebut, Menteri Ketenagakerjaan

(Menaker), Ida Fauziyah, menegaskan bahwa, pria dan wanita yang bekerja memiliki kesetaraan yang sama dan dihargai bukan berdasarkan kelamin, namun berdasarkan bakat, hasil kerja, dan kompetensi (Karunia, 2020).

Fenomena yang terjadi saat ini yaitu adanya penurunan kinerja pekerja pada wanita yang sudah menikah akan membuat kualitas manajemen waktu yang buruk, *work family balance* yang tidak baik, dan konflik peran ganda yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang rendah. Kualitas manajemen waktu yang buruk dapat dilihat dari penurunan kinerja karyawan pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**

**Absensi Karyawan pada Tahun 2021 & 2022**

No	Bulan	Wanita				Tanpa Ket.	Pria				Tanpa Ket.
		Hadir	Izin	Sakit	Telat		Hadir	Izin	Sakit	Telat	
1	Jan	1.844	55	46	57	40	1.225	35	26	26	29
2	Feb	1.849	48	50	58	38	1.227	30	28	29	30
3	Mar	1.851	52	45	49	37	1.222	36	30	32	27
4	Apr	1.837	60	48	56	40	1.225	32	25	30	33
5	Mei	1.846	58	43	51	38	1.221	35	31	34	28
6	Jun	1.850	54	44	48	37	1.219	34	28	28	34
7	Jul	1.851	56	40	53	38	1.225	33	30	31	27
8	Ags	1.840	62	43	50	40	1.230	27	27	33	31
9	Sep	1.836	65	45	49	39	1.219	38	28	30	30
10	Okt	1.826	67	44	55	48	1.223	35	25	35	32
11	Nov	1.835	59	41	59	50	1.214	40	33	29	28
12	Des	1.822	69	49	60	45	1.220	39	30	39	26

Sumber : PT. Glory Industrial Demak-Semarang Tahun (2022)

Pada absensi wanita dan pria pada karyawan, dengan jumlah keseluruhan karyawan wanita adalah 1.985 karyawan. Sedangkan pada jumlah keseluruhan karyawan pria ialah 1.315 karyawan. Pada bulan September 2,45% telat pada wanita sedangkan pada pria dibulan September 2,28% karyawan terlambat dan pada bulan januari keterlambatan 2,87% telat pada wanita

sedangkan pria mengalami keterlambatan 1,97%. Dengan data tersebut dapat menunjukkan bahwa wanita lebih banyak keterlambatan masuk kerja dibandingkan dengan pria. Hal tersebut mungkin disebabkan karena karyawan wanita menjalankan peran ganda antara kerja dan harus mengurus keluarga, sedangkan pria hanya menjalankan peran yaitu bekerja.

Kinerja yang menurun pada pekerja wanita yang sudah menikah maka dapat mengalami pencapaian perusahaan menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari permasalahan yang dialami mengenai hasil produksi yang rusak, perusahaan selalu menggunakan bahan yang berkualitas dan memproses dengan teknologi yang canggih sehingga produk yang dihasilkan berkualitas. Kinerja rendah dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, akibatnya dari kinerja karyawan rendah antara lain adalah konflik peran ganda, tidak seimbang antara pekerjaan dan keluarga, manajemen waktu yang tidak teratur (Japlani, A., et al., 2020). Hal tersebut sering dialami oleh para karyawan wanita yang sudah menikah. Adapun permasalahan mengenai produksi pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah produk rusak Tahun 2021 & 2022**

No	Bulan	2021			2022		
		Produksi	Produk Rusak	Presentase Kerusakan	Produksi	Produk Rusak	Presentase Kerusakan
1	Jan	1.200	80	7,69	1285	81	6,86
2	Feb	1.307	76	7,56	1107	78	6,61
3	Mar	1.098	71	7,06	1400	76	6,44
4	Apr	1.454	87	8,65	1895	70	5,93
5	Mei	1.605	110	10,9	2095	90	7,62
6	Jun	1.780	98	9,75	2234	112	9,49
7	Jul	1.810	100	9,90	1100	105	8,89

8	Ags	1.560	82	8,15	1280	80	6,77
9	Sep	1.906	106	10,5	1578	108	9,15
10	Okt	1.989	120	11,9	1652	122	10,3
11	Nov	2.180	125	12,4	2257	130	11,0
12	Des	2.350	132	13,1	2489	128	15,1
<b>Total</b>		20.239	1005	117,56	20373	1180	104,16

Sumber : PT. Glory Industrial Demak-Semarang Tahun (2022)

Dilihat dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja pekerja masih belum mencapai standart perusahaan. Tingkat kenaikan produk rusak tercatat cukup tinggi dari 1.005 produk rusak di tahun 2021 menjadi 1.180 produk rusak di tahun 2022. Mengalami skala kerusakan naik cukup tinggi pada akhir tahun secara beruntun yaitu tahun 2021 dan 2022. Pada tahun 2021 dibulan November ke Desember produk rusak dari 12,4% menjadi 13,1% sedangkan juga pada tahun 2022 dibulan November ke Desember mengalami kenaikan produk rusak yaitu sebesar 11,0% menjadi 15,1%, terjadinya kenaikan produk rusak dari tahun sebelumnya menjadi indikator kinerja menurun pada karyawan.

Kinerja dapat didefinisikan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan tanggungjawab yang telah diberikan suatu periode tertentu (Revida et al., 2022). Selanjutnya kinerja menurut Silalahi, (2021) merupakan pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja yang sesuai dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator. Setiap perusahaan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat mengambil berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pekerja. Pekerja wanita yang sudah menikah dapat meningkatkan kualitas

kerjanya dari tidak adanya konflik peran ganda yang dialami, jika hal tersebut ada maka hal itu menjadi kinerja pekerja kurang maksimal.

Peran ganda yang dilakoni oleh serorang wanita yang sudah menikah dan sudah berkeluarga sangat perlu diperhatikan sebab wanita yang sudah menikah memiliki tuntutan yang harus dilakukan dengan memposisikan seimbang antara sebagai istri dan ibu rumah tangga yang harus mengurus keluarga, serta yang harus berkomitmen sebagai seorang perkerja di industri tempatnya bekerja. Konflik yang terjadi pada wanita merupakan bagian dari pada penyelesaian tanggung jawab terhadap tuntutan dari tugas sebagai wanita. Konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada wanita yang melakukan dua peran yaitu peran pekerjaan dan peran rumah tangga yang kedua peran tersebut harus dilakukan secara bersamaan, sehingga tidak terpenuhi salah satu peran akibat pemenuhan dari peran yang lainnya (Rahmayati, 2020).

Wanita yang sudah menikah yang mengambil pertimbangan untuk bekerja dituntut untuk memiliki *work family balance* (kesimbangan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga) yang baik, sehingga semua peran dapat berjalan dengan lancar. *Work family balance* menurut Tarigan & Ratnaningsih, (2020) merupakan selama individu terlibat dan puas terhadap peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut makin tertarik mengingat upaya untuk menyeimbangkan kedua peran merupakan suatu hal tidak mudah untuk direalisasikan. Kekurangan manajemen waktu juga dalam suatu pekerjaan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan ketidakseimbangan peran.

Kualitas manajemen waktu sangat penting bagi kehidupan pekerja dan perusahaan. Manajemen waktu merupakan salah satu sumber daya yang harus dijalankan dengan baik agar individu atau organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Atmaja et al., 2021). *Time management* dapat juga diartikan sebagai suatu metode untuk menggunakan dan mengatur setiap bagian waktu dalam melakukan aktivitas yang telah direncanakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan (Maryati, 2019). Waktu yang baik dalam pekerjaan yang artinya melakukan pekerjaan kualitas tinggi, bukan terutama tinggi dalam hal kualitas. Hal tersebut dijelaskan oleh hasil penelitian yang menjelaskan tingkat kualitas manajemen waktu pekerja wanita berada pada tingkat sedang sehingga bahwa pekerja wanita memiliki kualitas manajemen waktu yang biasa-biasa saja (Maulana, 2017).

Pada penelitian variabel mengenai kualitas manajemen waktu Manzah, (2021) menunjukkan signifikan dan negatif karena ada hubungan yang signifikan antara manajemen waktu dengan kinerja pada pekerja wanita yang menikah namun kualitas waktu buruk yang akan berdampak pada kinerja pekerja. Sedangkan pada penelitian Mamahit, (2019) mengenai hubungan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Variabel yang terkait dengan penelitian mengenai *work family balance* adalah pada penelitian Schwanhaq, (2018) menunjukkan *work family balance* secara signifikan kearah positif karena memiliki hubungan terhadap kinerja pekerja wanita yang berpengaruh namun tidak secara langsung mempengaruhinya. Sedangkan pada penelitian Maulana, (2017) *work family balance* menunjukkan

hasil signifikan kearah negatif karena ada perbedaan dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian di tolak.

Penelitian variabel terkait yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai konflik peran ganda, pada peran pekerjaan dan keluarga, menunjukkan hasil konflik peran ganda penelitian Darwis et al., (2021) mengatakan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan positif terhadap kinerja pekerja wanita, jadi nilai tersebut berarti konflik peran ganda mempengaruhi kinerja pekerja wanita. Sedangkan pada penelitian Mariati & Raming, (2019) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa konflik peran ganda ada hubungan signifikan dan negatif terhadap kinerja pekerja wanita karena dengan adanya konflik peran ganda akan mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Glory Industrial Demak-Semarang dikarenakan garment saat ini banyak diminati. PT Glory industrial Demak-Semarang adalah perusahaan internasional Taiwan yang bergerak di bidang industry pakaian jadi atau Garment. Pekerja perusahaan garment ini sebagian besar adalah seorang wanita. Berdasarkan hal tersebut maka akan melakukan penelitian yang diberikan judul “PENGARUH KUALITAS MANAJEMEN WAKTU, *WORK FAMILY BALANCE*, DAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GLORY INDUSTRIAL DEMAK SEMARANG”



## 1.2 Ruang Lingkup

### 1.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Glory Industrial Semarang-Demak  
Alamat Perbalan, Dukun, Kec. Karangtengah, Kab. Demak, Jawa Tengah  
59561

### 1.2.2 Variabel yang diteliti

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

Variabel independen yaitu kualitas manajemen waktu, *work family balance*, dan konflik peran ganda

Variabel dependen yaitu kinerja karyawan

### 1.2.3 Responden

Karyawan wanita bagian produksi di PT Glory Industrial Semarang-Demak

### 1.2.4 Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan maret sampai april tahun 2023

## 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dalam uraian yang telah dijelaskan diatas maka masalah penelitian yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja pekerja yang membuat kualitas manajemen waktu yang buruk, *work family balance* yang tidak baik, dan konflik peran ganda yang tinggi akan berdampak pada kinerja pekerja yang rendah. di PT Glory Industrial Semarang-Demak. Tingkat kenaikan produk rusak tercatat cukup tinggi dari 1.005 produk

rusak di tahun 2021 menjadi 1.180 produk rusak di tahun 2022, dimana adanya kenaikan kerusakan pada bulan Desember dari 13,1% pada tahun 2021 menjadi 15,1% di tahun 2022 produk rusak dari tahun sebelumnya menjadi indikator kinerja menurun pada karyawan.

### **Pertanyaan penelitian**

Pertanyaan pada penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kualitas manajemen waktu terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *work family balance* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kualitas manajemen waktu, *work family balance*, dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan?

### **1.4 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas manajemen waktu terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work family balance* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh kualitas manajemen waktu, *work family balance* dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

## 1.5 Manfaat

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan yaitu dapat memperbanyak pengalaman, pengetahuan dalam melaksanakan penelitian dan juga hasil dari penelitian dapat memberikan sumbangan pikir maupun sebagai masukan bagi yang ingin melakukan penelitian yang serupa.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi penulis, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa semua tahapan penelitian serta hasil penelitian yang ditemukan dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empiris mengenai hubungan kualitas manajemen waktu, *work family balance*, dan konflik peran ganda terhadap kineja karyawan di tinjau dari keterkaitannya. Bagi pihak-pihak yang bersangkutan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi akan penelitian lanjutan.