

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sektor bisnis saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat di seluruh dunia, sehingga organisasi semakin menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia tidak kalah berharga dari aset perusahaan lainnya. Organisasi dituntut fokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, organisasi diharapkan memberikan perhatian lebih pada pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fahira & Yasin, 2021).

SDM adalah aset perusahaan yang paling berharga dan menjadi faktor utama yang dapat menentukan suatu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM yang berkualitas menjadi kunci dalam menentukan perkembangan suatu organisasi. Oleh karena itu, agar suatu organisasi dapat berkembang maka manajemen perusahaan harus memberikan perhatian penuh kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Arfandi & Kasran, 2023).

SDM terdiri dari karyawan pria dan wanita yang memiliki tanggung jawab yang sama untuk kemajuan organisasi. Peran wanita sangat penting bagi perkembangan dan kinerja suatu organisasi. Meskipun banyak wanita yang sudah menikah tetap bekerja, mereka mampu mengemban dua peran. Wanita menjalankan kedua perannya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga meski dengan

waktu yang terbatas. Dengan adanya dua peran tersebut, wanita lebih sering merasa lebih tertekan karena harus menyeimbangkan kedua perannya. Oleh karena itu, wanita yang menjalankan kedua peran ini harus pandai dalam membagi waktunya agar tidak terjadi konflik yang dapat mempengaruhi kedua peran tersebut (Komara, 2020).

PT. Nikorama Citra Tobacco adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri rokok yang beralamat di Jalan Lingkar Utara 59314 Panjang Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Sejak didirikan pada tanggal 04 Agustus 1994, PT. Nikorama Citra Tobacco berfokus pada produksi sigaret kretek yang merupakan salah satu warisan kekayaan alam khas Indonesia. Penelitian ini berfokus pada karyawan produksi yang seluruhnya terdiri dari wanita di bagian produksi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Produksi Rokok PT. Nikorama Citra Tobacco SKT Mejobo Pada Tahun 2023

Periode (2023)	Produksi	Sortir Reject		Target
	(Pack)	(Pack)	%	(Pack)
Januari	3.203.000	28.818	0,90 %	11.469
Februari	2.375.932	20.823	0,88 %	10.410
Maret	3.137.600	32.215	1,03 %	16.150
April	1.900.000	18.577	0,98 %	12.776
Mei	2.171.140	15.604	0,72 %	9.346
Juni	2.248.450	19.624	0,87 %	14.052
Juli	2.570.200	9.854	0,38 %	7.297
Agustus	2.421.000	7.577	0,31 %	5.592
September	2.679.450	7.080	0,26 %	3.792
Oktober	4.068.480	12.657	0,31 %	8.794
November	3.863.500	13.777	0,36 %	9.909
Desember	2.985.400	11.148	0,37 %	8.027
TOTAL	35.098.152	284.477	7,09 %	87.108

Sumber: PT. Nikorama Citra Tobacco (2024)

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa total hasil produksi dalam satu tahun mencapai 35.098.152 pack, namun dengan tingkat reject mencapai 7,09% yang melebihi target produksi. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan standar kualitas produk. Pada bulan Maret dan April, menunjukkan tingkat reject yang signifikan, masing-masing 1,03% dan 0,98% yang mengindikasikan bahwa adanya tekanan untuk memenuhi target produksi yang berimbas negatif pada kualitas. Karyawan wanita yang sering menghadapi beban ganda, baik di tempat kerja maupun di rumah mungkin mengalami kesulitan dalam menjaga konsentrasi dan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi penyebab tingginya tingkat reject dari hasil produksi tersebut.

Tabel 1.2
Rekap Presensi Karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco SKT Mejobo Tahun 2023

Periode	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran	Presentase Kehadiran
Januari	182	162	89,01%
Februari	223	182	81,61%
Maret	246	206	83,74%
April	195	170	87,18%
Mei	257	228	88,72%
Juni	270	239	88,52%
Juli	312	259	83,01%
Agustus	279	241	86,69%
September	304	258	84,87%
Oktober	310	266	85,81%
November	338	297	87,93%
Desember	339	296	87,24%

Sumber: PT. Nikorama Citra Tobacco (2024)

Pada presensi karyawan sepanjang tahun 2023 menunjukkan persentase bahwa kehadiran karyawan sudah baik. Namun pada bulan Februari mencatatkan

kehadiran paling rendah yaitu sebesar 81,61%, yang mungkin mengindikasikan adanya faktor eksternal yang mempengaruhi kehadiran. Hal ini mungkin disebabkan oleh karyawan wanita yang menjalankan peran ganda antara bekerja dan mengurus keluarga, sehingga tingkat kehadiran belum maksimal.

Mangkunegara (2016:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga akan meningkat sehingga hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Kesuksesan yang diraih oleh karyawan satu dengan karyawan lainnya tidak dapat diukur sama, hal ini dikarenakan kinerja disesuaikan dengan standar yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukan (Japlani et al., 2020).

Konflik peran ganda adalah konflik yang muncul ketika seseorang harus menjalankan dua peran sekaligus yang saling bertentangan (Utaminingsih, 2017:45). Pada wanita, konflik ini sering terjadi karena adanya tekanan untuk memenuhi peran baik di rumah maupun di tempat kerja. Konflik peran ganda dapat mengakibatkan penurunan kinerja oleh karyawan, meningkatnya tingkat absensi dan cuti, serta berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Jika tuntutan dari kedua peran tersebut tidak seimbang, karyawan akan merasa terbebani dan kesulitan untuk memberikan peran yang terbaik dalam menjalankan kedua peran tersebut (Putri & Cahyadi, 2022).

Ricardianto (2018:165) keseimbangan kehidupan kerja adalah hubungan antara kehidupan pribadi dengan lingkungan kerja yang bertujuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serba mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja individu. Banyak karyawan yang berusaha mengatur pekerjaan dan kehidupan mereka, sehingga menemukan keseimbangan antara keduanya menjadi hal yang sangat penting. Keseimbangan tersebut sangat berpengaruh pada kinerja dan efisiensi karyawan, karena karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih produktif dan merasa lebih puas dalam hidup mereka (Arifin & Muharto, 2022).

Dukungan sosial adalah bentuk penerimaan dari individu atau kelompok terhadap seseorang yang membuat orang tersebut merasa dihargai, diperhatikan, disayangi, dan dibantu (Safarino & Smith, 2014:81). Dukungan sosial dapat menciptakan rasa nyaman, peduli, serta memberi penghargaan yang diterima dari orang lain. Ketika seseorang menghadapi kesulitan, dukungan sosial dapat memenuhi kebutuhan mereka dan dapat memberikan dampak yang positif. Hal ini terjadi melalui hubungan dengan teman dekat yang membantu mereka mengatasi masalah dengan baik. Dengan dukungan tersebut, individu merasa tidak sendirian dan lebih mampu menghadapi tantangan yang ada (Muiz et al., 2022).

Goleman (2015:13) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, mengendalikan perasaan diri sendiri, memotivasi diri, dan menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Kecerdasan emosional sangat mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan orang lain, baik di lingkungan sosial maupun di tempat kerja. Karyawan yang memiliki

kecerdasan emosional tinggi mampu mengendalikan diri, bersikap positif, dan memahami perasaan orang lain (Fahira & Yasin, 2021).

Perbedaan hasil penelitian (*Research Gap*) pada penelitian variabel mengenai konflik peran ganda yang dilakukan oleh Riyan et al., (2021) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga adanya peningkatan mutu di kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Tsabitah & Ribhan (2022) menunjukkan bahwa konflik peran banyak berpengaruh negatif signifikan terhadap karyawan, semakin tinggi konflik maka kinerja karyawan semakin rendah.

Variabel yang terkait dengan penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja yang dilakukan oleh Putri & Setia (2023) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat dikatakan bahwa dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, tidak mengabaikan kebutuhan pribadi. Sedangkan penelitian Fransisca et al., (2023) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian variabel terkait dukungan sosial yang dilakukan oleh Muiz et al., (2022) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial yang baik akan terbentuk dari dukungan emosional yang muncul dari diri karyawan seperti ada rasa semangat kerja yang tinggi dan saling memperhatikan satu sama lain juga dari dukungan

informatif seperti pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan penelitian Rahmawati & Irwana (2020) menyatakan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel penelitian terkait kecerdasan emosional yang dilakukan oleh Fahira & Yasin (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika kecerdasan emosional meningkat, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian Willem & Bangun (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan padatnya aktivitas kerja dikarenakan target penyelesaian pembangunan yang makin dekat sehingga intensitas komunikasi antar karyawan diluar topik pekerjaan menjadi berkurang akibat karena karyawan berfokus pada penyelesaian tugas maupun target pribadinya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Nikorama Citra Tobacco dikarenakan perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri rokok, yang dimana perusahaan rokok menjadi industri yang didominasi oleh pekerja wanita di Kudus. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIKORAMA CITRA TOBACCO”.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang tersebut ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi:

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Nikorama Citra Tobacco SKT Mejobo

2. Variabel yang diteliti

Variabel independent dalam penelitian ini meliputi konflik peran ganda, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial, dan kecerdasan emosional. Sedangkan variabel dependen yang diukur adalah kinerja karyawan.

3. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di bagian produksi PT. Nikorama Citra Tobacco yang sudah menikah.

4. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan setelah proposal disetujui

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang terdapat beberapa permasalahan yang muncul pada PT. Nikorama Citra Tobacco antara lain:

1. Permasalahan terkait kinerja karyawan dari data hasil produksi muncul masalah utama yaitu tingginya tingkat reject produk yang mencapai 7,09% yang melebihi target produksi sehingga menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara hasil produksi dengan standar kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Permasalahan terkait konflik peran ganda dari hasil wawancara dengan HRD yaitu ketika karyawan wanita harus menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dipabrik dan sebagai pengurus rumah tangga. Kondisi tersebut dapat mengurangi fokus dan kemampuan mereka dalam bekerja, sehingga dapat memungkinkan terjadinya produk reject karena kurangnya konsentrasi.
3. Permasalahan terkait keseimbangan kehidupan kerja dari data rekap presensi pada tahun 2023 yang menunjukkan fluktuasi atau terjadinya naik turun tingkat kehadiran. Pada bulan Februari tercatat kehadiran terendah sebesar 81,61% yang disebabkan oleh faktor eksternal yaitu, kesulitan karyawan wanita dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang mempengaruhi kehadiran di tempat kerja.
4. Permasalahan terkait dukungan sosial dari hasil wawancara dengan HRD yaitu kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja serta adanya persaingan yang kurang sehat antara rekan kerja yang pada akhirnya mengganggu suasana kerja dan mempengaruhi kinerja dalam menjaga kualitas kerja.
5. Permasalahan terkait kecerdasan emosional dari hasil wawancara dengan HRD yaitu karyawan yang memiliki kemampuan rendah dalam mengelola emosi, terutama saat menghadapi tekanan tinggi. Ketidakmampuan ini dapat mengakibatkan pengambilan keputusan yang buruk dan kesalahan dalam proses produksi, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat reject.

Berdasarkan permasalahan diatas maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco?
2. Apakah pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco?
3. Apakah pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco?
4. Apakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco?
5. Apakah pengaruh konflik peran ganda, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco.
2. Untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco.
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco.

4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco.
5. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial, dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nikorama Citra Tobacco.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan Ilmu Manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia mengenai konflik peran ganda, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi PT. Nikorama Citra Tobacco dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal.