

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha untuk memastikan kelangsungan hidupnya untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu perusahaan pasti memiliki sumber daya yang dapat tidak dapat dipisahkan dari satu kesatuan yang sangat penting. Karena sumber daya manusia adalah yang paling berharga dan aset penting dalam pendirian perusahaan, tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat berjalan mewujudkan visi dan misi yang telah dibentuk (Narpati et al., 2022). Setiap perusahaan harus mampu memprediksi perubahan yang akan terjadi. Antisipasi tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka tanpa gangguan atau hambatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu mencetak dan meraih talenta yang handal. Peran orang atau biasa disebut karyawan sangat penting dan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Status karyawan dapat dibagi menjadi dua kategori : menikah dan belum menikah. Bagi pekerja yang belum menikah, mereka dapat membangun karir mereka, sukses dan mencapai tujuan mereka. Karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga serta dapat menimbulkan berbagai masalah. Salah satu tantangan yang dihadapi karyawan adalah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan berusaha untuk memenuhi tuntutan kebutuhan pribadi mereka, tetapi pada saat yang sama mereka harus memenuhi tanggung jawab mereka sebagai karyawan di dalam perusahaan.

Sebelum adanya pandemi Covid-19, kondisi perekonomian global masih menunjukkan pertumbuhan yang positif. Walaupun sebelum Covid-19 ini perekonomian global diselimuti dengan beberapa ancaman yaitu ketegangan geopolitik antara Amerika Serikat dan Iran, perang dagang antara Amerika Serikat dan Uni Eropa yang dipicu oleh kesepakatan green deal UE, perang dagang antara Amerika Serikat dan Tiongkok serta isu brexit yang belum selesai. Namun, secara keseluruhan kondisi ekonomi global sebelum pandemi Covid-19 masih baik dan prospektif untuk melakukan investasi. Tidak hanya perekonomian global yang masih positif, sebelum pandemi pun perekonomian nasional masih cukup baik dilihat dari IHSG pada awal Januari yang sempat menyentuh angka 6300, hal ini adalah salah satu capaian yang baik dan menarik bagi Indonesia. Tidak hanya itu prospek ekonomi nasional juga masih stabil, dimana pertumbuhan ekonomi berada pada level lima sampai lima

setengah persen. Kemudian regulasi-regulasi yang dibuat oleh pemerintah, kondisi rupiah yang cenderungnya lebih stabil dan cadangan devisa kita yang bagus menjadi daya tarik bagi investor untuk berinvestasi di Indonesia.

Tuntutan ekonomi yang semakin tinggi menimbulkan kecenderungan suami dan istri harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Pada umumnya karyawan yang sudah menikah mereka akan memiliki dua komitmen utama dalam hidup, yaitu komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan. Kondisi ini sering menjadi dilematis bagi karyawan, sehingga dibutuhkan waktu untuk menyeimbangi keduanya. Upaya yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi kedua peran ini sering menimbulkan konflik peran ganda atau *work family conflict*, kondisi ini tentunya akan berdampak pada kegiatan perusahaan. Menurut (Arianto & Jackson, 2017) *work family conflict* suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu saling bertentangan. Hal ini berarti partisipasi dalam keluarga (pekerjaan) semakin mempersulit partisipasi dalam peran profesional (keluarga). *Work family conflict* adalah konflik antar kewajiban pekerjaan dan kehidupan keluarga (Darmawati, 2019). *Work family conflict* adalah dua arah dimana tuntutan pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga atau tanggungjawab seperti tanggungjawab keluarga terganggu dengan tanggungjawab yang berhubungan dengan pekerjaan (Windayani, 2021). *Work family conflict* terjadi ketika masalah pekerjaan di kantor mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarga, sehingga tidak mungkin memenuhi tanggung jawab keluarga. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengoptimalkan bakatnya untuk mencapai tujuannya. Perusahaan juga perlu memperhatikan masalah pribadi yang muncul dengan karyawannya. Untuk menghindari konflik yang menurunkan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan visi dan misi yang sesuai dengan pelaksanaan perusahaan. Sebagai bagian dari upaya percepatan penanganan kondisi pandemi COVID-19 di Indonesia, Badan Pusat Statistik kembali menyelenggarakan Survei Perilaku Masyarakat Pada Masa Pandemi COVID-19 (SPMPMPC-19) secara daring (online) selama periode 16-25 Februari 2022. SPMPMPC-19 bertujuan untuk mendukung penyusunan kebijakan pemerintah dalam percepatan penanganan COVID-19 melalui penyediaan informasi tentang kepatuhan diri dan masyarakat sekitar terhadap protokol kesehatan. Survei telah selesai dilakukan dan diikuti sebanyak 254.817 responden, dengan 66,7 persen responden dari Jawa-Bali dan 33,3 persen responden dari luar Jawa-Bali.

Dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT Ditran Logistic Services terdapat fenomena *work family conflict*. Ini juga semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap karyawan itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stres pada karyawan, gangguan kesehatan, dan ketidak harmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Membuat karyawan stres dalam menjalankan suatu pekerjaan yang mengakibatkan hasil kinerja karyawan menurun.

Selain faktor *work family conflict*, stres kerja merupakan salah satu masalah yang memperburuk hasil kinerja karyawan, dan dari hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan, bahwa karyawan mengalami stres kerja yaitu karena tidak seimbangnya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat *request* pekerjaan dari pimpinan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Membuat hasil kinerja tidak optimal dan tujuan yang ditetapkan organisasi tidak dapat tercapai..

Stres adalah perasaan tidak senang, cemas dan cemas yang dapat menimbulkan pikiran, emosi yang tidak diinginkan dan keadaan fisik (Badeni, 2017). Stres sering diartikan sebagai ketegangan yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasakan ada sesuatu yang membebani (Massie et al., 2018). Stres kerja terjadi apabila seseorang mengalami tegangan atau tekanan emosional karena adanya tuntutan yang sangat besar, terjadi hambatan dan melewatkan kesempatan yang sangat penting sehingga dapat mempengaruhi kondisi secara fisik dan perasaan seseorang (Kurniawati et al., 2018). Seseorang cenderung mengalami stres ketika keinginannya tidak dapat diselaraskan dengan realitas yang ada, yaitu realitas internal dan eksternalnya. Pengendalian yang tepat atas stres yang dialami karyawan dapat meningkatkan kinerja, tetapi stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja yang dihasilkan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian individu atau tingkat pencapaian pribadi yang dihitung secara kualitatif maupun kuantitatif secara teratur berdasarkan tujuan, standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya sebagai akibat dari wewenang dan tanggungjawab suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Sinaga et al., 2020). Menurut (Affandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu

perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika. Kinerja memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ahmadi, 2021). Seorang karyawan selalu dituntut untuk menunjukkan hasil kinerja yang maksimal, karena pencapaian kinerja yang baik atau buruk oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan dan kesuksesan organisasi.

PT Ditran Logistic Services merupakan salah satu perusahaan jasa freight forwarding yang menyediakan beberapa pelayanan jasa untuk memperlancar dalam pendistribusian barang, dengan segmentasi jasa mulai melayani dari penerimaan barang dari luar negeri dan pengiriman barang dari gudang ke lokasi tujuan. Dalam menjalankan tugas tersebut, tentunya perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang bekerja secara efektif dan efisien. (Mangkunegara, 2009) mengungkapkan bahwa untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja serta ketepatan waktu. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dengan melakukan penilaian terhadap segala aspek dalam karyawan baik perilaku, sikap maupun tindakan yang dilakukan. Berikut Data penilaian penurunan Kinerja Karyawan PT. Ditran Logistic Services Tahun 2019 – 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Penurunan Hasil Kinerja Karyawan Tahun 2019 – 2021**

No.	Tahun	Baik	Cukup	Buruk
1	2019	72%	11%	17%
2	2020	63%	8%	29%
3	2021	48%	5%	47%

*Sumber : diolah peneliti, 2022*

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, bahwa hasil kinerja karyawan pada PT. Ditran Logistic Service mengalami penurunan hasil kinerja tidak sesuai target yang telah ditentukan oleh diperusahaan. Di tahun 2019 hasil kinerja karyawan yang tercapai sebesar 72%, di tahun 2020 sebesar 63% dan di tahun 2021 sebesar 48%. Hasil kinerja menurun di sebabkan karna sebagian karyawan mengalami *work family conflict* membuat karyawan mengalami stres kerja yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan tidak optimal dan menurun.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widayati et al., 2021), (Reski, 2022), (Fadhilah, 2020) dan (Arianto & Jackson, 2017) memiliki persamaan faktor yang diduga

menurunkan kinerja karyawan yaitu *work family conflict* tekanan dalam dua peran dan tingkat stress yang dialami oleh karyawan.

Dengan latar belakang permasalahan di atas, betapa pentingnya karyawan memperhatikan *Work Family Conflict* dan Stress Kerja dalam rangka meningkatkan hasil Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ditran Logistic Services”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditran Logistic Services ?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditran Logistic Services ?
3. Apakah *Work Family Conflict* dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditran Logistic Services ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditran Logistic Services.
2. Untuk mengetahui Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditran Logistic Services.
3. Untuk mengetahui *Work Family Conflict* dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditran Logistic Services.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil yang di peroleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran mengenai sumberdaya manusia yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah sumber daya manusia yang terkait dengan *Work Family Conflict*, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam proses pembelajaran dan pengaplikasian nya dalam ilmu pengetahuan, khususnya ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan dan sebagai alat untuk mempratikkan teori-teori yang didapat selama masa perkuliahan sehingga peneliti mendapatkan pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ditran Logistic Services”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penyusunan penelitian ini terdiri atas 5 bab dimana antara satu bab dengan bab lainnya merupakan komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan dalam penelitian ini, disusun sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas mengenai teori penelitian mengenai kinerja karyawan yang diambil dari literature pustaka atau teori. Pada bab ini terdapat pula tinjauan pustaka mengenai *Work Family Conflict*, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas mengenai profil perusahaan, serta menjabarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan alat analisis SPSS.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dan diikuti dengan implikasi manajerial atau saran.