

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya adalah suatu yang dapat membuat organisasi mempunyai daya, kekuatan, kekuasaan, dan energi sehingga dapat melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan kesehatan fisik dan jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan kegagalan.¹ Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kualitas fisik dan aspek kualitas non-fisik yang berkaitan dengan kemampuan bekerja, berfikir dan

¹ Wirawan, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia"*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 2

keterampilan.² Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang baik, sehingga hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting diterapkan, salah satunya ialah menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya, hal ini merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Dan lebih menekankan kepada profesionalisme seorang pegawai. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya.³ Sesuai dengan firman Allah dalam Al Quran Surat Al Anfal ayat : 27 menyebutkan:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَخُوْنُوْا
 اٰمَنَتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

² Nuron, Andri Mohamad, Cici Hendrayani, "Pengaruh Strategi Pengembangan dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Intan Garut", Jurnal Wacana Ekonomi, Vol. 16, No. 01, 2016, hal.

2

³ Sri Harmonika, Jurnal At-Tadair: "Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)", Jurnal At-Tadair Vol. 1 no. 1, 2017, hal. 5

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”⁴

Ayat tersebut menjelaskan tentang penempatan karyawan, bahwa karyawan tidak boleh berkhianat dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang dipercayakan, jika pekerjaan tersebut tidak dilaksanakan, sedangkan karyawan tahu apa yang harus dikerjakan, sehingga mengakibatkan pimpinan dan karyawan lainnya tidak akan memberikan kepercayaan lagi kepada karyawan tersebut.⁵

Amanah mengandung arti dapat dipercaya sehingga seorang yang memegang amanah merupakan orang yang dapat dipercaya. Amanah mengandung persyaratan keahlian

⁴ Al Qur'an 8:27, CV Penerbit Diponegoro, 2005.

⁵ Sri Harmonika, Jurnal At-Tadair: “*Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*”, Jurnal At-Tadair Vol. 1 no. 1, 2017, hal. 6

karena keahliannya tersebut menjadikan seseorang untuk dapat dipercaya dalam menjalankan suatu tugas.⁶,

Dalam pandangan modern peran seorang wanita tidak lagi hanya sebatas peran dalam keluarga saja namun, terbuka lebar juga akses wanita untuk berkembang disegala bidang pekerjaan. Tingkat Pendidikan yang tinggi dan adanya peluang yang terbuka dalam berkarir membuat wanita merasa nyaman dengan kehidupannya menyelesaikan pekerjaan diluar rumah. Banyaknya kesempatan berkarir tidak serta merta membuat pekerjaan berjalan mulus.⁷

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga.⁸ Istilah peran ganda perempuan untuk menggambarkan perempuan masa kini menambahkan peran kedua pada dunia kerja dan peran tradisional

⁶ Norvadewi, "Profesionalisme Bisnis Dalam Islam", MAZHAB Volume 13, Nomor 2, 2014, hal. 181

⁷ T Elfira Rahmayati "Konflik Peran Ganda pada Wanita Karir", Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan (JURIPOL), Vol. 03 No. 01, 2020, hal. 153

⁸ Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. (1994), "Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation?", Journal of Management Volume 20, Issue 3, hal. 54

dikeluarga.⁹ Penyebab dari konflik peran ganda biasanya karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda (*work conflict family*) wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang baik.¹⁰

Solusi dalam mengatasi konflik peran ganda ini dikemukakan teori dari Triaryati, bahwa untuk pekerja perempuan perlu menerapkan manajemen waktu atau mengatur waktu dengan baik, agar pekerjaan dirumah dengan pekerjaan dikantor tidak menjadi permasalahan dalam rumah tangga. Selain itu, yang harus dilakukan oleh perusahaan agar

⁹ Rahayu, Idha, "Koflik Peran Ganda pada Tenaga Kerja Perempuan", Jurnal Psikosains Vol. 5 No. 2, 2013, hal. 74-75

¹⁰ Dinnul Alfian Akbar, "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja", An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak Volume 12, Nomor 01, 2017, hal. 35

pekerja perempuan yang telah berumah tangga, dapat memberikan waktu kerja yang fleksibel agar waktu dengan keluarga tidak terganggu dengan adanya pekerjaan kantor yang dibawa pulang kerumah. Sehingga, hal ini akan memberikan dampak positif dari kinerja karyawan itu sendiri.¹¹

Syariat Islam tidak membedakan hak antara laki-laki dan wanita untuk bekerja, keduanya diberi kesempatan dan kebebasan untuk berusaha dan mencari penghidupan di muka bumi ini sebagaimana yang diterangkan dalam al-Qur`an surat al-Nisa ayat : 32 menyebutkan:¹²

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ
 نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا^ط وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ^ج
 وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ^ق إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ
 عَلِيمًا

Artinya: “dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah

¹¹ *Ibid.*, hal. 39

¹² Asriaty, “Wanita Karir Dalam Pandangan Islam”, Jurnal Al-Maiyyah, Volume 07 No. 2, 2014, hal. 170

kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.”¹³

Selain konflik peran ganda, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁴ Organisasi atau perusahaan pada dasarnya bukan saja menghendaki karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang penting adalah kedisiplinan serta mereka mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹⁵

¹³ Al Qur'an 4:32, CV Penerbit Diponegoro, 2005.

¹⁴ Melayu, S.P. Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 193

¹⁵ Syarkani, *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar”*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol 3, No 3, 2017, hal. 366

Kedisiplinan kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan artinya jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan¹⁶. Disiplin kerja termasuk hal yang paling penting di perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik. Masalah disiplin kerja sampai saat ini masih belum terselesaikan, karena masih banyak karyawan yang absen dan datang terlambat.¹⁷

Tiga tipe kegiatan pendisiplinan untuk mengatasi disiplin kerja yang buruk diantaranya: disiplin preverintif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah, disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran

¹⁶ Malayu, S.P. Hasibuan. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 213

¹⁷ Nurmaidah Br Ginting, *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan"*, AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Volume. 03, Issue. 02, 2018, hal. 131

lebih lanjut dan disiplin progresif adalah memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.¹⁸

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.¹⁹ Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Ditinjau dari segi organisasi, pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya

¹⁸ Syarkani, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar", Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol 3, No 3, 2017, hal. 367

¹⁹ Malthis. "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hal. 114

kelambanan kerja. Dengan demikian, tingkat absensi atau tingkat kehadiran pegawai yang rendah secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja kurang optimal.²⁰

Bentuk – bentuk motivasi yang dapat diberikan menurut sastrohadiwiryono:

1. Kompensasi. Kompensasi yang paling sering diberikan kepada karyawan berwujud uang. Kompensasi merupakan kekuatan motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengarahan dan pengendalian. Pengarahan maksudnya perusahaan menentukan apa yang harus dikerjakan dan sebaliknya, sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan yang telah diinstruksikan oleh perusahaan.

²⁰ Suwardi dan Joko Utomo, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”, *Analisis Manajemen* Vol. 5, No. 1, 2011, Hal 76.

3. Kebijakan, merupakan suatu tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk mempengaruhi sikap karyawan. Dengan artian, kebijakan yang diambil merupakan usaha untuk karyawan senang akan hasil kerja yang dilakukan, seperti memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai, layanan kesehatan terjamin, cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji seperti biasa.²¹

Berdasarkan hasil wawancara bersama Staff Ahli Direktur Ilmu dan SDM bapak Dr. Kemas Husni Thamrin, S.E., M.M, beliau mengatakan setiap karyawan belum bisa dikatakan sering terlambat, mungkin saja ada beberapa yang terlambat, jika karyawan terlambat masuk ke kantor, secara otomatis gaji yang karyawan terima akan dipotong. Karyawan juga sering mengeluh dikarenakan banyaknya pekerjaan, akan tetapi karyawan perempuan selalu menyelesaikan pekerjaan

²¹ Yohana Meylia Noviyana dan Bambang Haryadi, "Upaya Memotivasi Kerja Karyawan pada CV. Kokoh Bersatu Plastik, Surabaya", AGORA Vol. 2, No. 2, 2014, hal. 3

nya dikantor, walaupun mereka akan lembur bekerja, berbeda dengan karyawan laki-laki yang sering membawa pulang pekerjaan nya ke rumah. Dan karyawan juga tidak diperbolehkan meninggalkan kantor disaat jam kerja, kecuali jam istirahat dan ada dinas dari kantor, yang mengharuskan karyawan melakukan perjalanan dinas dalam artian ada tugas yang diberikan perusahaan melalui karyawan tersebut.²²

Penelitian ini didukung oleh Research Gap yaitu :

Tabel 1.1

Research Gap

Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan	Peneliti	Hasil
	Wahyuni Awalya Nahwi (2017)	Hasil yang didapat berpengaruh positif dan signifikan pada variable konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. ²³

²² Kemas Husni Thamrin, Staff Ahli Direktur Ilmu dan SDM. 2020, 10 Februari. Hasil Wawancara.

²³ Wahyuni Awalya Nahwi, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Telekomunikasi Indonesia Tbk", Skripsi, 2017.

	Rindah Sawiji (2017)	Hasil yang didapat berpengaruh negative pada variable konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. ²⁴
--	-------------------------	--

Sumber: di kumpulkan dari berbagai sumber

Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Wahyuni Awalya Nahwi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Rindah Sawiji menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

²⁴ Rindah Sawiji, "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Wanita di RSUD Dr. Soedirman Kebumen", Skripsi, 2017.

Tabel 1.2**Research Gap****Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Peneliti	Hasil
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Rika Widayaningtyas (2016)	Hasil yang didapat berpengaruh positif pada variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. ²⁵
	Elyn Herlina (2016)	Hasil yang didapat berpengaruh negative signifikan pada variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. ²⁶

Sumber: di kumpulkan dari berbagai sumber

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Rika Widayaningtyas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Elyn Herlina

²⁵ Rika Widayaningtyas, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)", Skripsi, 2016.

²⁶ Elyn Herlina, "Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi,, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS BDW Yogyakarta)", Skripsi, 2016.

menunjukkan bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan.

Tabel 1.3

Research Gap

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Rido Sanjaya (2018)	Hasil yang didapat sangat berpengaruh pada variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. ²⁷
	Wahyu Triono (2015)	Hasil yang didapat berpengaruh negative dan tidak signifikan pada variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. ²⁸

Sumber: di kumpulkan dari berbagai sumber

²⁷ Rido Sanjaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)", Skripsi, 2018.

²⁸ Wahyu Triono, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating", Skripsi, 2015.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Rido Sanjaya menunjukkan bahwa Motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Wahyu Triono menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian yang berbeda. Dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan pada PT. Semen Baturaja Tbk Palembang”**

Dengan harapan agar perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawannya, agar dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan perusahaan, serta dapat membantu meningkatkan perekonomian karyawan.

B. Rumusan Masalah

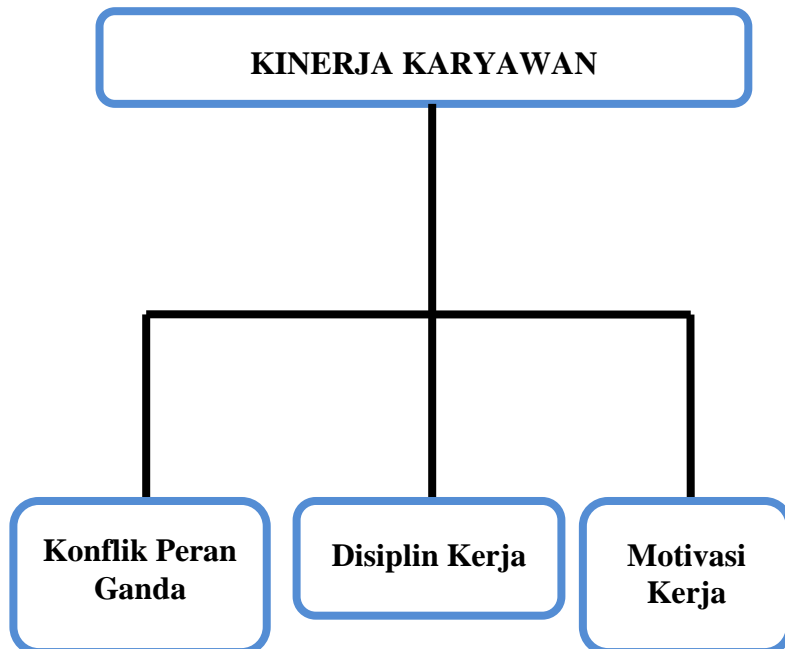
1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan?
4. Apakah konflik peran ganda, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas maka penelitian ini dibatasi hanya sebatas pada Pengaruh Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Pada PT. Semen Baturaja Tbk Palembang.

1.1 Bagan Batasan Penelitian



D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan.

4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara konflik peran ganda, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Bagi penulis sendiri bertujuan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berpikir.

2. Bagi Objek Peneliti

Bagi PT. Semen Baturaja Tbk Palembang agar dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang untuk meningkatkan kinerja dari para pegawainya.

3. Bagi pengembangan keilmuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa dan penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

1) Bab I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari beberapa bagian antara lain ialah latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, manfaat dan kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

2) Bab II Landasan Teori

Suatu bab yang menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai konflik

peran ganda, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan kerangka pemikiran.

3) Bab III Metode Penelitian

Bab berisi tentang jenis penelitian metode penelitian, objek, jenis populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

4) Bab IV Analisis Data Dan Pembahasan

Bab berisi tentang hasil analisis data dari pengujian hipotesis dan pembahasan.

5) Bab V Penutup

Penutup berupa kesimpulan dari hasil yang dilakukan dan saran yang mungkin berguna bagi peneliti di masa yang akan datang.

6) Daftar Pustaka