

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2007) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Penetapan tujuan kinerja berguna untuk menyusun sasaran yang dituju dan tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Boone dan Kurtz (2007) menyatakan evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil aktual dengan hasil yang diinginkan.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Di setiap perusahaan ataupun organisasi tentu memiliki standar kinerja yang berbeda-beda. Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut sebagai standar kinerja (*performance standard*). Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat di

laksanakan dengan baik tanpa standar kinerja. Esensi evaluasi kinerja adalah membandingkan kinerja ternilai dengan standar kerjanya. Jika evaluasi kinerja dilaksanakan tanpa standar kinerja, hasilnya tidak mempunyai nilai (Wirawan, 2009).

Penelitian ini dilakukan di LPP RRI Yogyakarta. RRI merupakan radio yang mempunyai posisi yang strategis, sebab realitasnya RRI masih merupakan satu-satunya jaringan nasional dan mampu menjangkau hampir seluruh wilayah Indonesia. Eksistensi RRI berawal pada saat awal kemerdekaan, pada saat itu RRI berfungsi sebagai penghubung pemerintah dengan rakyat dalam menghadapi perjuangan bangsa, serta bekerja sebagai organisasi yang cenderung berfungsi untuk kepentingan pemerintah. Peran RRI sampai saat ini sangat jelas selain membantu menyampaikan program-program pemerintah kepada masyarakat, RRI tentunya sangat berperan membantu menjaga stabilitas NKRI dengan memberikan informasi yang mendidik dan cerdas mengenai tema-tema kebangsaan, nasionalisme, pendidikan, dan kebudayaan.

Hasil observasi menemukan jika adanya pembagian kerja dalam bentuk shift dan diberlakukan bagi seluruh karyawan tidak terkecuali karyawati yang sudah menikah maupun sudah pernah menikah baik PNS maupun PBNS. Karyawan wanita yang bekerja shift tersebut bertugas sebagai pewarta berita, reporter, dan karyawan bagian pemberitaan yang mengolah berita dari lapangan hingga siap untuk diperdengarkan ke masyarakat. Hasil wawancara dengan salah satu Ibu RN bagian SDM di LPP RRI Nusantara II Yogyakarta menjelaskan jika wanita bekerja itu menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus

sebagai ibu rumah tangga. Menurut ibu RN, karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Ungkapan ibu RN tersebut sejalan dengan teori Frone dan Cooper (1994) yang menjelaskan jika peran ganda antara pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga.

Banyaknya jumlah perempuan dari berbagai status yang bekerja meningkatkan secara signifikan jumlah pekerja sehingga dimungkinkan menjadi penyebab terjadinya peningkatan jumlah pekerja perempuan (Frone dan Cooper, 1994). Para wanita menikah yang bekerja tersebut bekerja didasari atas adanya unsur keterpaksaan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya. Konflik peran ganda menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Frone dan Cooper, 1994). Wanita dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran baik di dalam lingkungan pekerjaan maupun di dalam keluarga. Konflik yang berkepanjangan karena tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan jika tidak dapat dihadapi secara tepat dan baik maka akan mengakibatkan kinerja perusahaan menurun dan berdampak pada perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana

penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2010) mengemukakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Bagi wanita pekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita pekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu pekerja, harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu pekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami peran ganda.

Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Rendahnya kinerja akan berdampak kurang baiknya pelayanan publik. Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Hasil observasi menemukan jika kinerja karyawan wanita yang bekerja secara shift tersebut sering datang terlambat dan beberapa sering melakukan ijin dengan alasan anak sakit atau ada keperluan keluarga yang tidak dapat dijelaskan secara rinci. Kondisi ini tentunya berdampak pada hasil kerja karyawan wanita tersebut dalam penyediaan berita setiap harinya. Selain itu, usia wanita bekerja di LPP RRI yang mayoritasnya berusia lebih dari 40 tahun juga bukan hal yang mudah untuk bekerja dalam shift karena rentan terhadap sakit dan sering mengeluh mudah lelah jika diberlakukan shift.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang

bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011). Aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada teori Robbins (2007), yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Wanita dalam dunia modern saat ini memiliki peran sosial di mana dapat berkarir dalam bidang kesehatan, ekonomi, sosial maupun politik dengan didukung pendidikan yang memadai. Wanita sekarang dituntut untuk berpendidikan tinggi, berperan aktif dan kritis. Wanita yang bekerja harus memiliki kepercayaan diri, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya dan harus dapat menyelesaikan persoalan terhadap pekerjaannya serta dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya sebagai seorang pegawai (Davis dan Newstrom, 1996).

Berdasarkan hasil penelitian Indriyani (2009) dijelaskan bahwa penyebab wanita berperan ganda karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam kariernya, konflik pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga. Wanita yang berprofesi sebagai karyawan akan tidak dapat menyeimbangkan waktu antara urusan keluarga dan bekerja dan hal ini akan menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut dengan konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan, sebagai contoh perusahaan sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita

yang telah menikah dan punya anak dengan wanita bekerja yang sudah menikah dan belum punya anak pergi keluar kota. Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa munculnya konflik peran ganda pada wanita tersebut adalah karena adanya penghayatan akan nilai-nilai tradisional yang disebut tentang peran wanita yang digariskan sebagai istri dan ibu, tetapi sekaligus ada dorongan untuk bekerja atau berkarier di luar rumah.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja dari individu, sehingga waktu bersama keluarga menjadi berkurang. Individu harus menjalankan dua peran pada saat yang bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga, sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya. Aspek yang digunakan untuk mengukur konflik peran ganda dalam penelitian ini meliputi tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, campur tangan pekerjaan.

Di Indonesia pada khususnya, peran ganda lebih banyak dimiliki oleh kaum wanita. Wanita yang memiliki peran ganda, cenderung akan memiliki waktu yang lebih terbatas, sehingga ia harus membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga. Pembagian waktu tadi terkadang memunculkan konflik *interrole*, dimana wanita yang sudah menikah dan bekerja harus melakukan dua peran berbeda yang menuntutnya untuk dapat menjalani keduanya dengan baik.

Bagaimanapun, kenyataan ideal tersebut cukup sulit untuk dicapai disebabkan beberapa faktor, misalnya pekerjaan yang dilakoni sangat berat, sedangkan suami ketika di rumah kurang memberikan kerjasama untuk sama-sama menyelesaikan tugas atau pekerjaan rumah, dimana pada saat yang bersamaan anak-anak juga turut menuntut perhatian.

Wanita-wanita yang memilih konsentrasi berkarir, cenderung kurang perhatian dengan keluarga dan perannya di rumah sebagai ibu rumah tangga. Aldous (2009) menyatakan bahwa pekerjaan bagi seorang wanita dalam perkawinan *dual-karier* menghasilkan dwi karir atau pergeseran ganda baginya, yang dibayar dalam angkatan kerja dan lainnya dalam peran yang sama menuntut sebagai ibu rumah tangga. Keduanya itu merupakan masalah dari peran ganda yang biasanya telah dibingkai sebagai masalah seorang wanita dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga (Becker, 2009). Peran yang dihadapi seorang karyawan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Meski dalam beberapa kasus peran ganda dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun pada umumnya karyawan yang memiliki peran ganda umumnya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka (Jimad, 2010).

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Karyawan Wanita Di LPP RRI Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Subjek**

Hasil penelitian diharapkan supaya karyawan wanita dapat membedakan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan instansi sehingga dapat membagi waktu dengan baik sehingga keduanya dapat berjalan lancar.

### **2. Bagi Instansi**

Membantu instansi dalam menyelesaikan masalah berkaitan dengan konflik peran ganda pada wanita bekerja sehingga dapat dianalisis untuk dijadikan kajian dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

### **3. Bagi Akademisi**

Membantu akademisi untuk mengembangkan penelitian serupa dengan tujuan meningkatkan nilai kebermanfaatan bagi pribadi maupun publik.

#### 4. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperoleh pengalaman dalam melakukan penelitian, dan berusaha memberikan rekomendasi solusi yang mungkin dapat digunakan untuk penyelesaian masalah kinerja karyawan yang memiliki peran ganda, serta dapat menerapkan teori dan konsep yang telah dipelajari selama kuliah.