

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era industri 4.0 pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang penting bagi keberlangsungan suatu industri karena bisa menentukan perkembangan suatu industri dalam mencapai tujuannya, berdasarkan hal tersebut dapat ditekankan pentingnya era industri 4.0 dalam membentuk perubahan pada sektor ekonomi khususnya pada industri, baik industri besar, menengah hingga kecil, hal ini bisa diimbangi dengan sumber daya manusia yang mumpuni agar kedepannya dapat memajukan bidang industri, sumber daya manusia (SDM) merujuk pada karyawan atau tenaga kerja dalam sebuah organisasi dimana karyawan tidak hanya merupakan biaya tetapi juga merupakan aset yang bernilai bagi keberlanjutan dan kesuksesan suatu perusahaan, kinerja menjadi faktor kunci bagi pengelolaan SDM di perusahaan, menurut Al-Omari & Okasheh (2019), seperti yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2007) (dalam Surur dan Indah, 2021) bahwa kata kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Kinerja menjadi acuan untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan yaitu menciptakan karyawan yang berkualitas. mencapai visi dan misi perusahaan agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat berkontribusi banyak bagi perusahaan dan kinerja sebagai kemampuan seorang karyawan untuk mencapai standart *performance* pada perusahaan, fenomena kinerja karyawan di perusahaan dapat dilihat dari tujuan pada perusahaan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan adalah masalah yang sangat penting, karena sumber daya manusia mengatur dan mengelola sumber daya lainnya, karyawan harus ditingkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam merencanakan karyawan untuk bekerja lebih baik dan terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan Senen, dkk, (2016)

Pada saat ini, banyak organisasi yang harus mengatasi fenomena kurang optimalnya masalah kinerja, yang merupakan faktor utama yang harus dijalani oleh banyak organisasi. Beberapa organisasi menyadari betapa pentingnya meningkatkan kinerja karyawan mereka dan mengetahui bagaimana mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi adalah kunci keberhasilan organisasi. Tran & Thao, (2015).

Salah satu perusahaan adalah Mekarjani, Mekarjani adalah pabrik produksi sarung tradisional yang bergerak dalam bidang tekstil yang memproduksi bahan mentah seperti kain hingga sarung dengan motif yang beranekaragam, mekarjani berlokasi di desa wanarejan utara kecamatan taman kabupaten pemalang jawa tengah yang telah berdiri selama 21 tahun dan memiliki 56 sumber daya manusia yang tersebar di 6 tempat.

Berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 1 sampai 3 Desember 2023 terhadap 7 karyawan Mekarjani, diketahui bahwa kinerja (*job performance*) dari karyawan banyak dipengaruhi oleh banyak hal seperti faktor internal yang meliputi hubungan keluarga dengan karyawan dan eksternal meliputi hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya di tempat kerja, menurut salah satu karyawan yang menjabat sebagai manajer operasional menyatakan bahwa, pertama terdapat banyak fenomena yang mempengaruhi *job performance* dari tiap karyawan yang dapat mengganggu jalannya operasional dari perusahaan seperti perilaku karyawan yang kontraproduktif dengan regulasi perusahaan meliputi tidak masuk tanpa keterangan selama 1 minggu kemudian ada 3 sampai 10 karyawan tidak masuk selama 1 hingga 2 kali dalam satu minggu secara rutin hal ini berkaitan dengan kondisi keluarga tiap karyawan dimana

banyak karyawan yang memiliki problematikan keluarga yang kemudian mengganggu pekerjaan mereka dan mayoritas karyawan tidak masuk pada hari sabtu dan minggu di karenakan pada hari tersebut karyawan banyak menghabiskan waktu bersama keluarga dan teman, fenomena tersebut telah berlangsung selama setahun belakangan, hal ini banyak ditemukan pada karyawan harian dikarenakan mereka dibayar berdasarkan hasil kerja mereka pada tiap harinya.

Kedua terdapat perilaku karyawan yang sengaja menunda pekerjaan mereka dimana terdapat perilaku karyawan yang dengan sengaja menunda tugas yang diberikan oleh atasan dan cenderung menyerahkan tugas mereka, baik tugas utama maupun tugas tambahan mereka cenderung memberikan tugas tersebut kepada karyawan lain yang masih muda dan baru bekerja kemudain ada perilaku karyawan yang datang terlambat, perilaku ini banyak terjadi pada hari sabtu dan minggu dan pada waktu istirahat siang, perilaku ini sudah berlangsung selama satu tahun terakhir.

Ketiga pada beberapa karyawan harian ditemukan perilaku karyawan teradapat perilaku yang menyebabkan keterlambatan dan ketidakhadiran seperti dan beberapa karyawan yang selalu datang terlambat pada hari sabtu dan minggu hingga 2 jam dan ada karyawan yang selalu datang telat pada saat sudah berakhir waktu istirahat siang, dimana banyak karyawan yang sengaja datang terlambat dikarenakan istirahat siang bahkan ada yang pernah sengaja pulang dan tidak kembali dikarenakan menganggap pekerjaannya pada hari itu sudah selesai.

Keempat ada perilaku karyawan yang membahayakan jalannya pekerjaan orang lain dimana awalnya merupakan masalah kecil dan menjadi besar dikarenakan beberapa kelompok karyawan yang berkonflik dengan kelompok karyawan yang lain yang masih ada hubungan saudara, berawal dari membicarakan kekurangan antar pribadi karyawan kemudian menjadi perilaku kekerasan dimana ada karyawan yang tidak etis seperti mengebrak meja dan berkelahi dengan karyawan lainnya perilaku tersebut bertentangan

terhadap tujuan organisasi sehingga saat ini diadakan evaluasi setiap 1 minggu sekali.

Kelima terdapat kecemburuan antar karyawan dikarenakan ada karyawan yang diterima kerja tanpa melalui prosedur tahapan tes karena pada beberapa karyawan memiliki hubungan keluarga yang dekat dengan bagian penerima kerja di perusahaan sehingga muncul konflik seperti kecemburuan karena cukup sulit untuk di terima kerja di Mekarjani mengingat penghasilan yang lumayan jika di bandingkan pada perusahaan sejenis di daerah tersebut.

Berdasarkan pemaparan yang telah di paparkan di atas, dapat di ketahui bahwa terdapat permasalahan pada kinerja , hasilnya karyawan mekarjani memiliki permasalahan pada faktor internal seperti yaitu antara karyawan dengan karyawan lain, faktor eksternal antara karyawan dengan keluarga sehingga mengganggu jalannya produksi kerja dan membuat *performance* karyawan kurang maksimal, adanya fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja berindikasi memiliki hubungan dan di pengaruhi oleh konflik kerja keluarga dan keterikatan kerja karena semua karyawan mekarjani berperan sebagai pekerja sekaligus tulang punggung keluarga yang terdiri dari 60% perempuan dan 40% laki-laki hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Nart & Batur (2014).konflik kerja keluarga yang dianggap sebagai konflik yang terjadi pada individu yang mempunyai peran ganda sebagai ayah yang bekerja atau ibu yang bekerja, kemudian adanya kecemburuan antar karyawan mempengaruhi semangat kerja, dedikasi dan totalitas karyawan sehingga hasil kerja menjadi kurang maksimal seperti pendapat yang di kemukakan oleh (Seppala dkk, 2008) (dalam Bambang, 2015), keterikatan kerja ditandai dengan dimilikinya suatu perasaan yang positif di dalam bekerja dan memiliki perasaan yang seutuhnya terhadap pekerjaan.

Kinerja merupakan salah satu aspek dalam mewujudkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Wirawan (2009) (dalam Inggrea dan

Sutarto, 2022) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal organisasi, faktor internal karyawan dan faktor eksternal organisasi, faktor eksternal adalah faktor lingkungan eksternal organisasi itu sendiri yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, faktor-faktor berikut adalah konflik peran, kehidupan finansial, persyaratan . tuntutan keluarga, kehidupan sosial, agama dan budaya karyawan, kinerja sendiri memiliki pengaruh terhadap jalannya perusahaan sebagaimana yang dikemukakan oleh Ferdian dkk. (2017), menyatakan bahwa kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika kinerja buruk maka tujuan produksi perusahaan akan terganggu.

Berdasarkan beberapa faktor kinerja yang dipaparkan oleh wirawan (2009) dalam Inggrea & Sutarto, (2022) diatas, diketahui bahwa konflik kerja keluarga dan keterikan kerja karyawan terhadap perusahaan yang rendah dapat berdampak terhadap kinerja, kinerja perlu diperhatikan agar tenaga kerja dapat berperan maksimal dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan (Fernanda & Sagoro, 2016) konflik kerja keluarga merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam kinerja, konflik kerja keluarga mencakup peran dari seorang ayah/ibu yang berperan ganda sebagai kepala rumah tangga/ibu rumah tangga sekaligus tulang punggung keluarga di dalam keluarga, seperti yang di kemukakan oleh (Asfahyadin dkk., 2017) konflik kerja keluarga adalah ketidak seimbangan peran di tempat kerja dibandingkan dengan waktu bersama keluarga, sehingga timbul permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang didapatkan hasil bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh secara negatif terhadap kinerja (Ha & An, 2015; Agustina & Sudibya, 2018; Jackson & Arianto, 2017; dan Wang & Tsai, 2014), namun Minarika et al. (2020), dan Soomro dkk. (2018) membuktikan adanya konflik kerja keluarga secara signifikan positif memengaruhi kinerja kemudian menurut Meliala dkk. (2020), memberikan gambaran konflik kerja keluarga memiliki hubungan yang cenderung negatif dengan kinerja dari seseorang, semakin tinggi konflik kerja keluarga

yang dimiliki oleh karyawan bisa berpengaruh terhadap kondisi psikologis dari karyawan tersebut maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dari tujuh sumber persepsi konflik kerja keluarga yang diukur, bahwa konflik kerja keluarga dapat berdampak terhadap kinerja.

Kemudian menurut (Built dkk, 2019) juga menemukan bahwa keterikatan kerja telah mempengaruhi kinerja secara signifikan kemudian Halbesleben & Wheeler (2008) menunjukkan bahwa keterikatan kerja menunjukkan kontribusi yang unik terhadap kinerja, keterikatan kerja dapat digambarkan sebagai sejauh mana seseorang terlibat secara rasional dan peduli dengan tugas atau tanggung jawab (Romero, 1994). (Bates, 2004), menyatakan bahwa keterlibatan karyawan secara jelas meramalkan hasil kerja karyawan, kinerja organisasi, dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dalam bentuk wawancara yang dilakukan pada hari jumat, sabtu dan senin tanggal satu, dua, tiga dan empat Desember 2023 kepada 7 karyawan mekarjani, ditemukan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kurang maksimalnya kinerja karyawan mekarjani, terutama pada aspek perilaku destruktif atau berbahaya (*Destructive or hazardous behaviour*) dan perilaku *down-time* (*Down-time behaviour*) dimana banyak perilaku karyawan yang berbahaya dan dapat menimbulkan konflik antara karyawan dengan karyawan lainnya dan perilaku karyawan yang menunda pekerjaan dan kehadiran diperusahaan yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, sebagian karyawan berpendapat bahwa perilaku menunda dan menyerahkan tugas mereka kepada karyawan lain adalah hal yang wajar dikarenakan mereka masih muda dan masih baru bekerja, dari permasalahan tersebut berpengaruh terhadap konflik eksternal diluar perusahaan seperti antara keluarga dengan kerjaan yang saling berkaitan dan adanya kecemburuan antara karyawan dikarenakan ada beberapa karyawan yang melakukan perbuatan yang menguntungkan kepentingan suatu pihak dan merugikan orang lain dan masyarakat (nepotisme) didalam perusahaan.

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang dan hasil wawancara di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh konflik kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap kinerja, lokasi penelitian ini bertempat di mekarjani pemalang dan subjek penelitian ini adalah karyawan mekarjani.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi konflik kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap kinerja pada karyawan Mekarjani?
2. Apakah ada hubungan antara konflik kerja keluarga dengan kinerja pada karyawan Mekarjani?
3. Apakah ada hubungan keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan Mekarjani?
4. Apakah ada pengaruh konflik kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap kinerja pada karyawan Mekarjani?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi antara konflik kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap kinerja pada karyawan Mekarjani
2. Untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja keluarga dengan kinerja pada karyawan Mekarjani
3. Untuk mengetahui hubungan keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan Mekarjani
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap kinerja pada karyawan Mekarjani

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Mahasiswa Universitas Islam “45” Bekasi dengan adanya Penelitian ini dapat digunakan sebagai alat data untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan mekarjani.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan evaluasi agar dapat lebih memperhatikan kinerja pada karyawan mekarjani dan diharapkan pihak perusahaan dapat menciptakan suasana lingkungan yang nyaman bagi karyawan untuk mendukung proses dan hasil kerja pada karyawan.

- b. Bagi Karyawan

Hasil Penelitian ini sebagai informasi yang mempengaruhi kinerja serta memberikan edukasi pentingnya akan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga untuk menunjang karir kedepannya di dalam perusahaan.

- c. Bagi Peneliti Selajutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber acuan atau referensi secara mendalam bagi peneliti lainnya terkait pengaruh konflik kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap kinerja

