

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini merupakan sebuah aset dan bagian terpenting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena perannya menjadi subjek kegiatan operasional perusahaan dan subjek pelaksana kebijakan atau sebagai penggerak bagi suatu organisasi atau perusahaan. Faktor Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap efektivitas dan kesuksesan perusahaan atau organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dapat memberikan dampak positif yang besar terhadap pencapaian tujuan dan kepentingan perusahaan. Oleh sebab itu, kebutuhan karyawan tidak selalu sama dalam penanganannya diperlukan beberapa macam adanya pendekatan dan perhatian mendetail terkait karyawan sehingga produktivitas dan kinerja karyawan tetap terjaga.

Di zaman industri modern saat ini, peran banyak wanita terbatas pada mengelola tugas-tugas rumah tangga dan merawat anak-anak. Namun, seiring perkembangan waktu, perubahan besar terjadi. Wanita-wanita kini memiliki akses pendidikan tinggi dalam jumlah besar, sehingga banyak di antara mereka yang memutuskan untuk bekerja di lingkungan kantor. Saat ini juga sudah banyak sekali wanita yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari yang awalnya tidak bekerja menjadi bekerja karena ada juga yang memiliki beban kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Hal tersebut juga sudah dimulai dari sejak abad ke-20 karena seorang wanita tidak hanya saja menjadi ibu rumah tangga dalam keluarga, tetapi juga dapat ikut membantu bekerja atau mencari tambahan pendapatan dalam keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya karena adanya tuntutan ekonomi yang saat ini sudah semakin meningkat.

Saat ini juga tentunya perempuan telah dilekatkan dengan peran domestik dalam sebuah rumah tangga, sehingga banyaknya perempuan yang

dianggap tidak mampu berkontribusi di luar rumah yang membuat perannya tidak lebih dari sekedar aktivitas di dalam rumah saja. Apabila perempuan bekerja di luar rumah dianggap kurang sesuai dan kurang bisa mengatur pekerjaannya antara di dalam rumah dengan di luar rumah. Sedangkan di sini peran seorang laki-laki berada di ranah publik yaitu bertanggung jawab sebagai pencari nafkah bagi keluarga. Oleh sebab itu, perempuan dalam rumah tangga memiliki peran laki-laki.

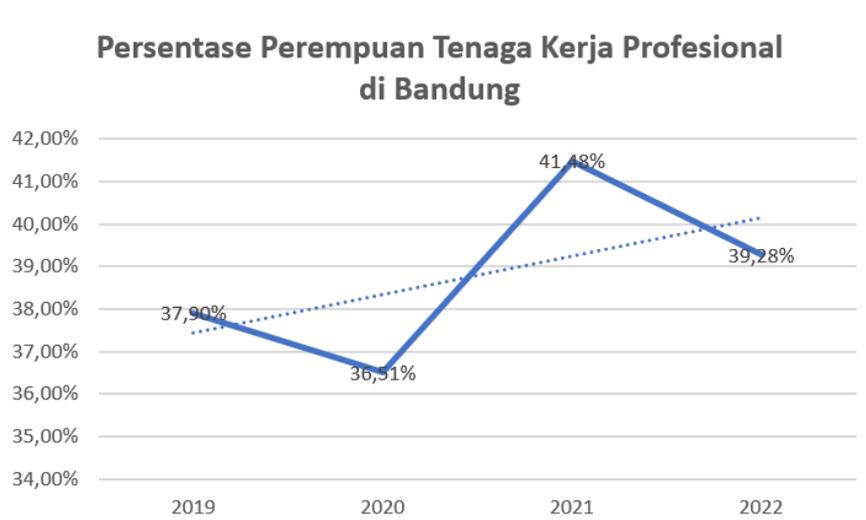
Pada revolusi 4.0 yang sangat digitalisasi ini, semakin banyaknya perempuan yang sudah bisa mulai bekerja dengan secara fleksibel dan bisa membagi waktunya. Riset tersebut menunjukkan adanya perkembangan positif dalam hal kesetaraan gender di tempat kerja, di mana perempuan saat ini terlihat lebih fleksibel dalam menerima keputusan yang menyangkut karier mereka. Fleksibilitas ini juga dapat membantu perempuan memanfaatkan peluang untuk lebih berkembang mengenai kariernya. Akibatnya, semakin banyak perempuan yang menduduki posisi penting dan berpengaruh dalam suatu perusahaan. Namun, perempuan yang memilih untuk mencapai keseimbangan antara bekerja dan berkeluarga memang harus menghadapi beberapa tantangan dan harus melakukan banyak upaya. Beban ganda dalam peran dalam peran profesional dan peran keluarga bisa menjadi suatu hal yang menantang. Perempuan sering dihadapkan pada tuntutan dan harapan yang tinggi dari dua sisi kehidupan ini, sehingga memerlukan manajemen waktu, dukungan dari keluarga, dan dukungan dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Dalam penelitian sebelumnya mengenai peran ganda perempuan, fokus dibahas tentang pelaksanaan peran ganda yang dilakukan oleh wanita. Dalam konteks ini, dikaji bagaimana peran ganda ini memengaruhi wanita baik pada diri mereka sendiri maupun dalam perkembangan karir mereka. Penelitian tersebut meneliti dinamika kehidupan dalam keluarga di mana wanita harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang mengelola rumah tangga, merawat anggota keluarga, serta sebagai pencari nafkah. Meskipun kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan berkarir semakin terbuka,

wanita masih dihadapkan pada tanggung jawab peran domestik. Situasi ini menciptakan beban ganda bagi wanita, yang pada akhirnya bisa memengaruhi kinerja mereka.

Dalam pandangan (Hermayanti, 2014) peran ganda merujuk pada situasi di mana seorang perempuan tidak hanya menjadi pasangan bagi suami dan ibu bagi anak-anaknya, tetapi juga menjalankan pekerjaan di berbagai bidang atau profesi lainnya. Bagi perempuan yang memiliki karier dan telah menikah, keluarga dan pekerjaan menjadi dua bidang yang saling terkait dan sulit dipisahkan, mengakibatkan seringkali timbul konflik peran. Mereka diharapkan untuk memberikan komitmen terhadap pekerjaan mereka serta berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, tetapi di sisi lain juga harus menjalankan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Menanggapi peran ganda sebagai perempuan yang memiliki karier dan peran sebagai ibu rumah tangga, seringkali berujung pada kesulitan menemukan keseimbangan karena adanya pertentangan antara berbagai peran yang diemban oleh mereka.

Dapat dilihat berdasarkan gambar yang sudah dijelaskan dibawah, terdapat persentase perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional, pada gambar di bawah terdapat persentase dari tahun 2019 – 2022.



Gambar 1.1 Persentase Tenaga Kerja Perempuan di Bandung

Sumber: (Badan Pusat Statistik, n.d.)

Berdasarkan data yang ditampilkan di atas sumber yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik (2022), yang menunjukkan bahwa terdapat persentase yang menunjukkan bahwa perempuan yang ada di kota Bandung sebagai tenaga kerja profesional dari tahun 2019-2022 yang terus mengalami penurunan. dimulai dari tahun 2019 dengan persentase sebanyak 37,90%, tahun 2020 mengalami penurunan dengan jumlah persentase sebanyak 36,51, lalu di tahun 2022 sempat mengalami kenaikan dengan sejumlah persentase sebanyak 41,48%, dan di tahun 2022 mengalami penurunan kembali dengan jumlah persentase sebanyak 39,28%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja perempuan saat ini mengalami penurunan dikarenakan terdapat adanya karyawati atau pekerja wanita yang belum bisa membagi waktu antara pekerjaannya dengan waktu mengenai kepentingan pribadi atau kepentingannya dengan keluarga (rumah tangga).

Berdasarkan pada penelitian yang dikemukakan oleh (Hastuti, 2018) menjelaskan bahwa peran perempuan di zaman sekarang banyak mengalami pergeseran. Aktualisasi diri wanita dapat meningkat pesat seiring diberlakukannya kebijakan pemerintah mengenai pendidikan dasar, kebijakan tersebut memunculkan kesadaran terkait dengan pentingnya individu mengenyam pendidikan. Kemudian, seiring meningkatnya taraf pendidikan wanita maka timbullah kesadaran bahwa dalam diri seorang wanita memiliki potensi untuk berkembang dan sukses. Dibantu juga dengan adanya keberadaan dukungan dari keluarga, rekan maupun pimpinan akan berdampak pada kepercayaan diri wanita dalam bekerja dengan tidak mengesampingkan kodrat dan tugasnya dalam lingkup keluarga.

Pada kenyataannya ternyata pekerjaan dan keluarga tersebut sama-sama menjadi beban bagi para pekerja terutama yang mayoritas seorang ibu rumah tangga. Ketika seorang ibu rumah tangga memprioritaskan keluarganya, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja yang dimiliki terutama dari kinerja karyawati di perusahaan atau di tempatnya bekerja. Perempuan yang sudah memiliki keluarga lebih sulit membagi waktunya antara bekerja dan keluarga. Dengan adanya fleksibilitas bekerja diharapkan

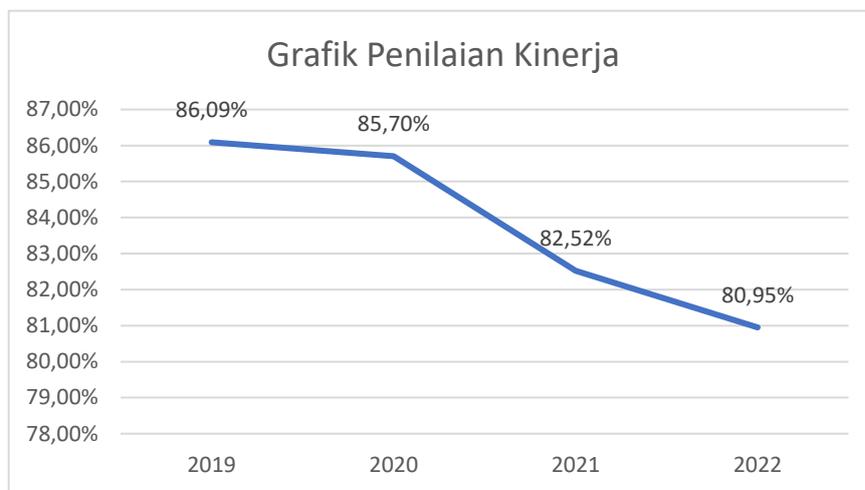
tentunya dapat memberikan peningkatan pada kinerja karyawan, terutama bagi karyawan wanita yang bekerja di sebuah perusahaan.

Work Life Balance yang baik adalah keseimbangan antara tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika seorang individu mampu mencapai keseimbangan ini, baik sebagai karyawan maupun sebagai individu di luar lingkup pekerjaan memiliki banyak manfaat yang dapat terlihat bagi individu itu sendiri, perusahaan, dan lingkungan sekitarnya. (Ischevell et al., 2016). Dalam penelitian lain yang dilakukan (Albion, 2004) memberi nilai prediktif dari manfaat *work life balance* dan hambatan dalam keputusan karyawan untuk terlibat dalam fleksibilitas bekerja. Dengan kata lain, jika karyawan yakin bahwa mereka dapat mencapai *work life balance* melalui pengaturan kerja yang fleksibel, maka karyawan ini lebih cenderung bekerja dengan pengaturan kerja yang fleksibel dan mampu menyeimbangkan kinerjanya dengan baik.

Menurut (Bal & De Lange, 2015) fleksibilitas bekerja (FWA) merupakan kesempatan pekerja untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, dimana, dan untuk berapa lama mereka terlibat dalam tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Namun, terkadang fleksibilitas bekerja juga sering kali di salah gunakan oleh karyawan. Karena karyawan tersebut merasa pekerjaannya dipermudah, sehingga banyak karyawan yang menjadi leluasa terhadap pekerjaannya dan lebih fokus terhadap melakukan perannya sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut, tentunya juga akan berdampak pada pekerjaannya yang akhirnya tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dari perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut adalah dengan menyeimbangkan kehidupan bekerjanya. Menurut (Greenhaus et al., 2003) Keseimbangan kehidupan bekerja (*Work Life Balance*) di sini merupakan sejauh mana individu atau karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga dengan seimbang.

PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk atau biasa disebut dengan Elcorps merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *fashion* atau busana

muslim, yang saat ini sudah memiliki banyak anak perusahaan dan juga sudah mulai merambah bisnisnya dari busana muslim ke *food and beverage*. Elcorps sudah memiliki banyak karyawan yang bekerja, terutama di elcorps ini sendiri hampir mayoritas karyawannya ini banyak dari perempuan. Elcorps juga merupakan sebuah perusahaan yang memiliki fleksibilitas dalam bekerja terutama bagi karyawan wanitanya. Mereka diberikan kemudahan dan dari elcorps sendiri bagi wanita yang sudah memiliki keluarga atau anak diberikan kemudahan dan keringanan masuk di jam kerjanya itu sendiri.



Gambar 1.2

Grafik Kinerja Karyawan Bagian HRD & Finance PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) Periode 2019 – 2022

Seperti pada gambar 1.2 di atas merupakan sistem penilaian mengenai kinerja perusahaan terhadap karyawannya yang biasa dilakukan dalam waktu setiap akhir tahun. Penilaian kinerja ini juga dilakukan oleh atasan secara langsung kepada bawahan. Hasil penilaian kinerja karyawan ini juga dilihat dari adanya beberapa indikator yang meliputi adanya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Data penilaian kinerja didapat secara langsung dari HRD dari PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) dengan sudah jumlah secara keseluruhan yang berbentuk persentase tiap tahunnya. Dari hasil data penilaian kinerja karyawan PT. Bersama Zatta Jaya, Tbk (Elcorps) bagian HRD dan Keuangan secara keseluruhan di sini terlihat memiliki penurunan. Ditahun 2019 kinerja

Nur Apriani, 2023

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN BEKERJA (WORK LIFE BALANCE) DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA ELCORPS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawannya mencapai 86,09%, ditahun 2020 mengalami penurunan menjadi 85,70%, tahun 2021 kinerja karyawan mencapai 82,52%, dan ditahun 2022 juga kembali mengalami penurunan lagi menjadi 80,95%. Maka dari data diatas, memperlihatkan mengenai peningkatan kinerja sumber daya manusia masih belum selaras dengan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan mengenai hasil kinerja karyawan setiap tahun yang belum maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Fokus pada penelitian ini tentunya bagi karyawan wanita yang bekerja, di mana mereka perlu membagi waktu bekerja di kantor dengan waktu di dalam keluarganya. Penelitian ini juga bertujuan untuk melihat apa karyawan wanita di elcorps ini bisa menyeimbangkan pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut, diharapkan karyawan terutama bagi karyawan wanita dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dengan mengatur dan menyeimbangkan pekerjaannya dalam bekerja dan kehidupan pribadi atau rumah tangganya yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan, selain itu perusahaan juga perlu memberikan keringanan bagi karyawan wanita. Sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan integritas perusahaan dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*Work Life Balance*) dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan wanita Studi pada PT Bersama Zatta Jaya, Tbk.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian sebelumnya, maka dapat diidentifikasi pernyataan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai Kinerja Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*Work Life Balance*), dan Fleksibilitas Kerja (FWA)?

2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*Work Life Balance*) mempengaruhi Kinerja Karyawan?
3. Apakah Fleksibilitas Kerja (FWA) mempengaruhi Kinerja Karyawan?
4. Apakah Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*Work Life Balance*) dan Fleksibilitas Kerja (FWA) mempengaruhi Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan adanya beberapa tujuan, di antaranya:

1. Untuk mengetahui gambaran dari Kinerja Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*Work Life Balance*) dan Fleksibilitas Kerja (FWA).
2. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*Work Life Balance*) terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Fleksibilitas Kerja (FWA) terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*Work Life Balance*) dan Fleksibilitas Kerja (FWA) terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Harapannya, Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam dan menerapkan pengetahuan serta konsep yang diperoleh selama studi, terutama dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan penelitian ini mampu meningkatkan pemahaman tentang keterkaitan variabel-variabel yang ada, yakni tentang Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*Work Life Balance*) dan Fleksibilitas Kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dan memperoleh pemahaman tentang cara-

cara mengatasi permasalahan terkait Keseimbangan Kehidupan Bekerja (*Work Life Balance*) dan Fleksibilitas Kerja yang memengaruhi Kinerja.