

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sistem manajemen perusahaan karena perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan berjalan. Manajemen sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dan aktivitas perusahaan, yang memiliki banyak hal tentang sistem dan regulasi kerja. Oleh karena itu perusahaan harus dapat meningkatkan daya saingannya agar menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan didasarkan pada standar yang ditetapkan sebelumnya. Pencapaian tujuan organisasi didukung oleh prestasi kerja yang tercakup didalamnya. Jika individu atau kelompok karyawan telah menetapkan standar atau tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan perusahaan, mereka dapat memahami dan mengukur kinerja.

Pada setiap perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat merencanakan berbagai macam prosedur untuk mencapai sasaran perusahaan. Kinerja merupakan aspek yang penting dalam upaya pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan, kinerja seorang karyawan akan mencerminkan kemampuannya dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Oleh karena itu pencapaian kerja seorang karyawan yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Menurut Suparyadi, (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang utama dalam kehidupan suatu perusahaan atau organisasi karena dapat tidaknya perusahaan atau organisasi bisa mencapai tujuannya, hal tersebut sebenarnya sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Di dalam sebuah perusahaan seorang karyawan laki-laki atau perempuan memiliki tanggung jawab yang akan mempengaruhi kinerja terhadap perusahaan. Laki laki dan perempuan mempunyai perbedaan secara fisik yang mendasar yaitu perempuan memiliki fisik yang lemah sedangkan laki-laki memiliki fisik yang kuat, karena perbedaan antara laki-laki dengan perempuan hal itu disebabkan adanya peran gender. *Gender* merupakan peran antara laki-laki dan perempuan yang mempunyai sifat dan karakter yang berbeda pada setiap individu bahwa pada pemikiran perempuan lebih efektif dan efisien dalam memproses informasi dan melaksanakan pekerjaan dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan laki-laki. Faktor yang membedakan antara laki-laki dan perempuan yaitu cara bersosialisasi dengan baik secara sosial dan budaya. Menurut Ni Nyoman & Ayu I Gst, (2016) *Gender* merupakan ciri yang melekat pada laki-laki dan perempuan terdiri dari faktor sosial dan budaya masyarakat, begitupun peran sosial antara

budaya laki-laki dan perempuan yang dikenal sebagai makhluk lemah lembut dan pada laki laki dianggap sebagai makhluk emosional , kuat, dan rasional.

Pada perusahaan kinerja karyawan juga berkaitan dengan beban kerja karena sebuah perusahaan melakukan pembagian posisi yang tepat pada karyawannya agar dapat melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pekerjaan yang nyaman dan untuk tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan dan beban kerja sangat berpengaruh oleh karena itu perusahaan harus memiliki strategi dalam mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada perkembangan zaman yang semakin maju karyawan bisa beradaptasi dengan semua kondisi didalam lingkungan kerjanya, beban kerja yang semakin berat dan tinggi, dan kebutuhan karyawan yang ingin ditingkatkan agar tercapainya suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan untuk mendapatkan posisi yang sesuai dengan kinerjanya. Selaras dengan itu menurut penelitian Irawati & Carrollina, (2017) beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) adalah usaha pengolahan bahan baku setengah jadi yang dapat banyak keuntungan karena memiliki strategi dalam pembangunan nasional pada konstibusinya terhadap penyerapan tenaga kerja, sektor yang memenuhi kebutuhan sandang dalam negeri dan menghasilkan devisa dalam jumlah besar untuk ekspor non-migas¹. Pada industri 4.0 di Indonesia manufakturing industri tekstil juga

¹ <http://ikft.kemenperin.go.id/tag/industri-tekstil-dan-produk-tekstil/>

merupakan salah satu dari tujuh industri yaitu industri kimia, elektronik, makanan dan minuman, otomotif, farmasi dan alat kesehatan. Sektor industri memberikan kontribusi paling besar terhadap struktur produk domestik bruto (PDB) nasional hingga sebesar 19,98% pada kuartal I tahun 2020. Pemerintah memacu kinerja sektor industri agar terus mendorong roda perekonomian, namun dengan tetap mematuhi protokol kesehatan. Dari banyaknya sektor-sektor industri yang terdampak karena pandemi Covid-19 ada beberapa sektor yang tetap memiliki permintaan yang tinggi agar bisa memperkuat neraca perdagangan yaitu industri kimia, farmasi dan tekstil². Indonesia adalah salah satu dari 10 negara penghasil tekstil dan pakaian jadi terbaik di dunia, industri garmen dan tekstil di Indonesia diperluas di pasar tekstil global dengan pendapatan, mencapai \$39,22 miliar dan 8343,76 kilo metrik ton, berdasarkan volume dengan CAGRs sebesar 5,75 persen. Produk tekstil telah memanfaatkan pasar potensial baru luar negeri seperti Australia, Selandia Baru, Jepang dan Korea Selatan untuk meningkatkan pangsa industri tekstil dan pakaian jadi, sebagai salah satu produsen tekstil dan pakaian jadi terbesar sekitar 2,3 persen pangsa pasar global dan memiliki tradisi panjang dalam memproduksi dan mengekspor pakaian dan tekstil³.

PT. XYZ adalah salah satu perusahaan industri tekstil yang bergerak dalam pemintalan benang. PT XYZ berdiri pertama kali di Indonesia pada tahun 1940 di Jawa Timur dan berdiri di Bogor pada tahun 1972. Pada objek

²<https://industri.kontan.co.id/news/sektor-industri-menyumbang-19-pdb-indonesia-di-kuartal-pertama-2020>

³ <http://www.cmginox.com/industri-tekstil-di-indonesia-2020/>

penelitian ini hanya dilakukan pada PT XYZ Bogor karena memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak dan produksi yang tinggi. Agar dapat bersaing dan bertahan di dalam dunia perindustrian tekstil maka produktivitas karyawan pada PT XYZ harus lebih ditingkatkan dan dipertahankan karena keberhasilan suatu organisasi yaitu adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja karyawan yang memuaskan. Sejak pandemi covid-19 2020 proses produksi yang berada di Jawa Timur di berhentikan sementara karena kurangnya protokol kesehatan dan lokasi yang kurang memadai untuk tetap menjalankan proses produksi pada masa pandemic covid-19 oleh karena itu proses produksi pada saat ini di alihkan pada PT. XYZ Bogor karena banyaknya permintaan pesanan benang dari India. Produktivitas berkaitan dengan kinerja karyawan seberapa besar tingkat kinerja karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas yang dilakukan oleh karyawan agar dapat menghasilkan produksi yang lebih banyak.

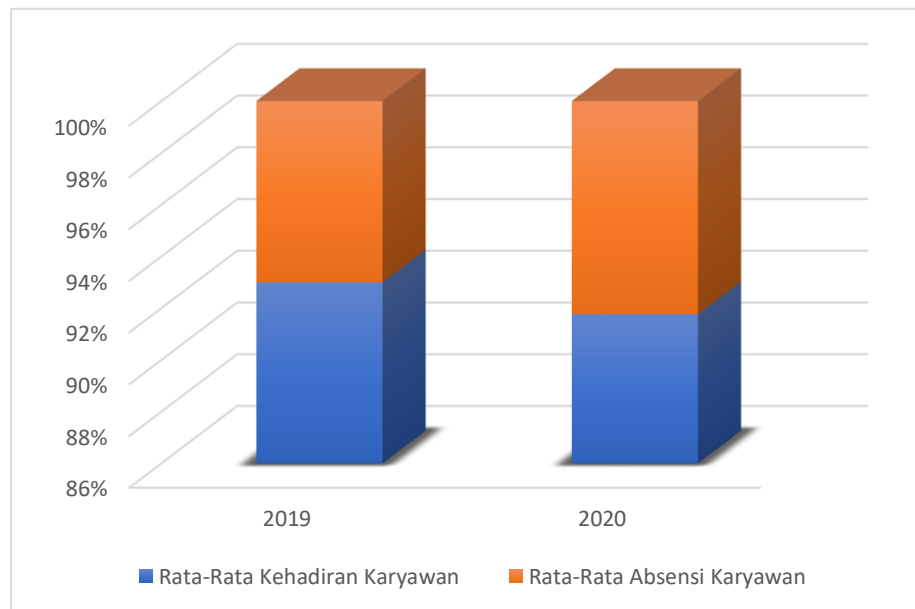
Kinerja karyawan pada PT. XYZ memiliki tiga shift pembagian jam kerja, *shift* satu pagi, *shift* dua siang dan *shift* ketiga malam dengan target waktu kerja yang maksimal 45 jam dalam seminggu, seperti beban kerja yang tinggi, karyawan dituntut bekerja lebih keras untuk memenuhi target dan jika karyawan perempuan bekerja pada jam *shift* ke tiga (malam) termasuk pada kelebihan jam kerja (KJK) bukan termasuk lembur dan mendapatkan upah lebih dari perusahaan sesuai dengan hasil pekerjaan yang mereka selesaikan. Peran fisik terhadap kinerja antara karyawan laki-laki dan perempuan yang

berbeda karena tidak ada perbedaan waktu dalam bekerja antara laki-laki dan perempuan, untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai setiap harinya oleh karyawan PT. XYZ karena setiap karyawan harus memenuhi target kerja dihitung dari panjang benang dari masing-masing mesin yang mereka kerjakan sesuai dengan departemen adapun mesin mesin yang digunakan khusus perempuan yaitu mesin dengan pewarnaan pada benang perusahaan menargetkan setiap hari tercapai per *shift* jam kerja pada mesin khusus perempuan yaitu 100 warna dengan warna yang berbeda-beda dalam 1 shift jam kerja karyawan harus menyelesaikan 1 dus ada 8 *box* dengan berisikan 12 benang. jika karyawan tidak fokus pada pekerjaan seperti salah dalam pewarnaan benang maka benang tersebut termasuk barang *reject* dan tidak termasuk ke dalam target maka karyawan harus menunjukkan bukti benang *reject* tersebut kepada atasan produksi dan menanda tangan bahwa ada hasil benang *reject* pada pekerjaan karyawan oleh karena itu produktivitas karyawan diukur dari *Balance Scorecard* masing-masing individu tiap departemen dalam bentuk *presentase*, *presentase* tersebut merupakan gambaran pencapaian target perusahaan setiap bulan pada individu tersebut karena setelah jam kerja ada penilaian setiap karyawan yang mencapai target dan menjadi *the best operator* akan mendapatkan nilai A dan gaji tambahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa karyawan antara karyawan laki-laki dengan perempuan pada PT. XYZ peran *gender* dan beban kerja yang belum maksimal terutama pada kinerja dibagian produksi, disetiap *shift* jam kerja karyawan harus

menyelesaikan pekerjaan dengan beberapa jenis mesin sesuai jumlah karyawan yang hadir dan jumlah departemen yaitu *dyehouse*, logistik, *engineering* dan *finishing*. Dari beberapa karyawan ada yang menggunakan satu mesin perorang untuk produksi dan ada satu mesin untuk beberapa orang seperti mesin auto packing dan ada juga mesin-mesin produksi khusus perempuan, karena jam shift ke tiga (malam) pada kinerja karyawan perempuan termasuk kedalam kelebihan jam kerja (KJK) semakin banyak jam kerja pada shift ketiga (malam) perbulan maka semakin besar juga pendapatannya karena termasuk kedalam kelebihan jam kerja (KJK). Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan yang menghasilkan suatu produksi dan tingkat kepuasan kerja. Pada setiap karyawan memiliki beban kerja terutama pada karyawan yang bekerja pada jam kerja *shift* ketiga (malam) memiliki beban kerja yang berat tetapi pada karyawan laki-laki semakin banyak kerja pada jam kerja *shift* ketiga (malam) pendapatan mereka sesuai dengan target yang mereka hasilkan karena tidak termasuk kedalam kelebihan jam kerja (KJK) pada karyawan laki-laki mendapatkan upah lebih dari perusahaan hanya pada saat jam lembur kerja. Kedua hal ini berpengaruh pada beban kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan karena tidak memiliki perbedaan jam saat bekerja. Melalui beban kerja yang efektif, perusahaan dapat memahami sejumlah karyawan bisa mendapatkan beban kerja yang maksimal akan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya pembagian waktu *shift* jam kerja pada PT. XYZ

memiliki beban kerja yang efektif, ini dapat diuraikan pada rata-rata tingkat kehadiran karyawan pada departemen produksi bogor sebagai berikut :



Gambar 1
Tingkat Kehadiran Karyawan PT. XYZ Bagian Produksi Pada Tahun 2019-2020

(Sumber : PT XYZ)

Berdasarkan uraian diatas mayoritas karyawan di PT XYZ (bagian produksi) adalah laki-laki. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja yang berat akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan perhitungan beban kerja karyawan. Karena Perhitungan beban kerja meliputi 3 aspek yaitu fisik, mental dan penggunaan waktu. berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan menguji Peran *Gender* dan Beban Kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ. Maka dari itu peneliti

mengambil judul “ **Pengaruh Peran *Gender* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ** “.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Tidak ada perbedaan jam kerja antara laki-laki dan perempuan karena adanya target yang harus dicapai setiap harinya terhadap karyawan PT XYZ.
2. Beban kerja yang maksimal dan meningkat seperti lembur dan jam kerja yang efektif dimalam hari terhadap karyawan PT XYZ.
3. Peningkatan kinerja terhadap karyawan XYZ karena peran dan fisik laki-laki dan perempuan berbeda.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini lebih fokus mengarah pada inti permasalahan pada hal-hal yang akan diteliti dan dapat dijelaskan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian ini akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Pada objek penelitian peneliti menentukan hanya meneliti pada PT. XYZ Bogor pada departemen produksi.
2. Pada variabel peran *gender* teori yang peneliti gunakan untuk mengetahui perencanaan *gender*, pelaksanaan *gender*, pemantauan *gender*, dan

evaluasi *gender* diambil dari teori Siti, Abdillah, Himayah dan Masse (2016).

3. Pada variabel beban kerja teori yang peneliti gunakan untuk mengetahui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai diambil dari teori Koesomowidjojo Suci R Mar'ih, (2017).
4. Pada variabel kinerja karyawan teori yang peneliti gunakan untuk mengetahui ketetapan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan dan kepuasan kerja diambil dari teori Mangkunegara, (2016).

D. Rumusan Masalah

Beban kerja dan peran *gender* yang berbeda antara pekerja laki-laki dan perempuan keduanya berpengaruh pada Beban kerja, hal tersebut menjadi salah satu kendala dalam kinerja karyawan yaitu beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan maka dari pemikiran tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh peran *gender* terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ ?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ ?
3. Apakah terdapat pengaruh peran *gender* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh peran *gender* terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengaruh peran *gender* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

F. Manfaat Penelitian

Hasil yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pembaca sehingga dapat memperoleh informasi serta menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Dapat digunakan sebagai referensi, sumber, informasi dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, sehingga dapat dikembangkan lebih lanjut pada materi lain untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

3. Bagi perusahaan

Dapat memberikan pemahaman tentang kinerja karyawan, yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk perusahaan. Keputusan yang tepat dan diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penelitian

Agar penulisan menjadi lebih baik, disajikan secara sistematis, yang diharapkan dapat meningkatkan penerimaan dan pemahaman atas pertanyaan-pertanyaan yang diangkat dalam skripsi ini.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas mengenai teori-teori yang relevan terhadap penelitian. Di dalamnya terdapat teori mengenai variabel definisi sejarah *gender*, kesenjangan *gender*, diskriminasi *gender*, tujuan *gender* dan beban kerja dan kinerja karyawan untuk mendukung pembahasan dari penelitian serta kerangka pemikiran.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menerangkan bagaimana metode yang digunakan terhadap penelitian yang meliputi jenis dan sumber data,

Teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian berupa gambaran objek penelitian, hasil analisis sesuai dengan analisis yang digunakan serta pembahasan terkait hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan berupa uraian singkat mengenai penelitian yang telah dilakukan, serta memberikan saran atau rekomendasi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji hal yang sama.

