

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Dalam era modern sekarang ini, Membandingkan kedudukan pria dan wanita kini bukanlah suatu hal yang layak diperdebatkan lagi. Sekat pemisah antara pria dan wanita dalam berbagai hal mulai menipis, termasuk didalam hal pekerjaan. Banyak dijumpai di lapangan jenis pekerjaan atau profesi yang biasanya dikerjakan oleh seorang pria kini mulai banyak dikerjakan oleh seorang wanita, seperti tukang parkir, tukang tambal ban, hingga tukang becak dan tukang ojek. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari Presiden seperti Ibu Megawati Soekarno Putri, Menteri Kelautan dan Perikanan seperti Ibu Susi, Manajer, dan jabatan penting lainnya.

Hal tersebut dikarenakan adanya penelitian membuktikan bahwa sebenarnya kinerja pria dan wanita dalam menangani pekerjaan relatif sama. Keduanya hampir sama konsistensi dalam memecahkan masalah, keterampilan analitis dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, dan kemampuan belajar¹.

Wanita kini tidak lagi dianggap sebagai sosok yang hanya bertugas mengurus anak, suami, dan rumah tangga saja. Peran wanita yang semula dianggap sebagai sosok yang hanya bertugas mengurus anak, suami, dan rumah tangga saja kini sudah bergeser, seiring berkembangnya zaman sekarang wanita memiliki hak yang sama dengan pria untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan untuk berkarir. Perubahan pandangan terhadap peran wanita yang semula hanya bertugas mengurus rumah tangga terjadi salah satunya dikarenakan adanya peningkatan kebutuhan ekonomi yang semakin mendorong kaum wanita untuk ikut terjun berpartisipasi dalam dunia kerja sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan keluarga. Selain

¹ Marliani Rosleny, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2015. Halaman: 36.

karena adanya tuntutan ekonomi, hal lain yang menyebabkan seorang wanita ikut terjun dalam dunia kerja adalah adanya anggapan bahwa sekarang pekerjaan bagi wanita tidak hanya dipandang sebagai sebuah pilihan, namun sudah menjadi bagian dari aktualisasi diri².

Keterlibatan wanita dalam dunia kerja dapat memberikan hal positif ataupun negatif. Sisi positif keterlibatan wanita dalam dunia kerja yaitu kontribusi mereka dalam membantu menopang perekonomian keluarga serta sebagai sarana untuk meningkatkan harga diri bagi wanita. Sementara sisi negatif keterlibatan wanita dalam dunia kerja adalah dengan bekerja diluar rumah wanita menjadi memiliki peran yang lebih banyak yang berpotensi menimbulkan konflik.

Terlepas dari latar belakang apapun yang membuat wanita bekerja, dalam praktiknya wanita yang bekerja akan mengalami *secondshift* dan selanjutnya akan mengalami *role overload* yang membutuhkan banyak energi. Maksud *secondshift* disini adalah adanya kedua peran yang harus dilakoni oleh pekerja wanita dimana harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dan bertanggung jawab atas keluarganya. Akibat yang ditimbulkan adalah terjadinya *role overload* dimana wanita yang bekerja akan mengalami peran yang berlebih (peran sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga). Peran ganda yang dijalani oleh seorang wanita yang sudah menikah dan memiliki keluarga sangat perlu diperhatikan, karena wanita yang sudah menikah mempunyai tuntutan harus bisa memposisikan diri dengan seimbang sebagai istri dan ibu rumah tangga yang harus mengurus keluarga, serta menyelesaikan tugas-tugas keluarga dan berkomitmen sebagai seorang pekerja di industri tempatnya bekerja. Upaya menyeimbangkan tanggung jawab ini cenderung lebih memberikan tekanan bagi pekerja wanita yang sudah menikah karena menghabiskan banyak waktu dan energi. Konsekuensinya jika kehabisan energi maka dapat menyebabkan terganggunya keseimbangan mental sehingga dapat menimbulkan stress yang

² Ananda, Marissa Rizky, Self Esteem antara Ibu Rumah Tangga yang Bekerja dengan yang Tidak Bekerja. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2013. Halaman: 41.

mengakibatkan pekerjaan dan keluarga menjadi berantakan. Ditambah lagi dengan adanya sebuah penelitian di MT.eliza business school baru-baru ini menunjukkan bahwa para manager keturunan Australia-Asia menganggap keseimbangan kerja dan hidup sebagai tantangan nomor satu di masa depan. Hal ini mulai dilihat sebagai isu luas yang mempengaruhi individu, keluarga, dan tempat kerja³.

Terjadinya *role overload* pekerja wanita yang sudah menikah dapat merugikan perusahaan secara ekstrim. Dimana produk yang dihasilkan bisa juga memburuk yang dapat mengakibatkan keberalihan konsumen dalam membeli produk tersebut. Karena di dalam keberhasilan perusahaan masa kini, sudah menerapkan konsep Total *Quality Management* atau biasa disebut dengan TQM. Yang mana pada filosofi dari semua model *Total Quality Management* (TQM) adalah; Fokus terhadap konsumen (*customer focus*), perbaikan proses yang berkelanjutan (*continunous process improvement*), menghindari kerusakan (*defect prevention*), tanggung jawab semua orang (*universal responsibility*)⁴.

Sedangkan sudut pandang dari perusahaan menganggap semua pegawai pada umumnya hanya dianggap dan diperlakukan semata mata sebagai salah satu faktor produksi belaka. SDM tersebut hanya dianggap salah satu saja diantara sekian banyak faktor produksi lainnya seperti tanah, mobil, mesin, gedung, dan sebagainya. Perlakuan yang kurang manusiawi terhadap para pegawai seperti itu tidak mustahil akan menimbulkan hal-hal yang justru amat merugikan organisasi. Hal-hal itu antara lain sikap acuh tak acuh, rasa ketergantungan yang tinggi, tidak mempunyai keinginan berprakarsa, berpandangan ke depan terlalu pendek, tidak mau terlibat dan tidak mau tahu mengenai tujuan organisasi. Untuk menghindari hal-hal demikian itu tentulah organisasi dan para penguasa serta pengendalinya menyadari betapa penting adanya kebutuhan-kebutuhan kejiwaan manusia

³ Molloy Andrea, *Get A Life: Sukses di Tempat Kerja, Harmonis di Rumah*. (terjemahan dari: *Get A Life: Simple Strategies For Work/Life Balance*), Raih Asa Sukses (penebar swadaya group), Jakarta, 2010. Halaman: 5.

⁴ Kasim Iskandar, *Manajemen Perubahan*, Alfabeta, Bandung, 2005. Halaman: 49-50.

pada umumnya berupa keinginan untuk berhasil dan mengetahui dengan segera hasil dari keberhasilan kerjanya. Selanjutnya, kemauan untuk bertanggung jawab dan memikul resiko tanggung jawab tersebut, untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih bermakna. Juga untuk turut bangga membangun organisasinya agar diakui keberadaannya dalam lingkungan kerja dan lingkungan organisasi serta masyarakatnya, dan untuk berkembang dan mencapai kemajuan demi kemajuan serta lain-lainnya. Sekiranya organisasi sudah memerhatikan dorongan, semangat untuk kerja dan kebutuhan yang amat mendasar itu tentu akan mudah pula bagi organisasi untuk menggerakkan, mengerahkan dan mengerahkan kesatuan gerak anggotanya termasuk para pegawai biasa demi organisasi itu sendiri. Pandangan mengenai kedudukan dan manfaat daya potensi SDM dalam organisasi itu sebenarnya harus berlaku bagi setiap organisasi termasuk instansi-instansi pemerintah.

Orang-orang yang diterima sebagai pegawai yang bagaimanapun rendahnya dengan latar belakang pendidikan yang memadai sebenarnya dapat memberi sumbangan lebih dari yang diberikan selama ini. Namun sayang, pegawai sebagai kekayaan organisasi yang demikian besar itu masih tetap terpendam dalam diri setiap pegawai, tanpa guna dan belum terjamah secara maksimal.⁵

Masalah mutu dan produktifitas di Indonesia telah menjadi masalah nasional sehingga bulan November telah ditetapkan oleh presiden Soeharto sebagai Bulan Mutu Nasional. Selanjutnya mengenai produktivitas, presiden Soeharto di depan sidang DPR pada tanggal 15 Agustus 1985 menyatakan:

“.... Jawaban yang paling tepat terhadap tantangan yang kita hadapi adalah meningkatkan efisiensi dan produktivitas segala kegiatan pembangunan, terutama di bidang produksi dan jasa. Malahan saya telah mengajak agar efisiensi dan produktivitas itu kita jadikan gerakan nasional.....”

⁵ Kadarisman M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013. Halaman: 425-427.

Anjuran presiden Soeharto tersebut perlu lebih ditingkatkan pelaksanaannya dewasa ini dalam era globalisasi yang mengandung ciri perdagangan bebas internasional.⁶

Akan tetapi dalam menerapkan konsep *Total Quality Management* biasanya mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mau tidak mau karyawan harus bekerja secara total dan maksimal. Terlebih lagi apabila karyawan tersebut adalah pekerja wanita yang sudah menikah, yang mana harus bisa menyeimbangkan kinerjanya antara pekerjaan dan urusan rumah tangga. Jika hal ini tidak bisa terpenuhi maka pencapaian konsep *Total Quality Management* akan terganggu dan kinerja karyawan akan semakin buruk sehingga dapat mengakibatkan kerugian yang besar besaran terhadap perusahaan. Riset menunjukkan bahwa dalam perusahaan yang pegawainya sanggup mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga maka mereka lebih produktif, bertahan lebih lama dalam pekerjaan mereka, tingkat ketidakhadiran rendah, berkurangnya sakit yang berkaitan dengan stres, dan catatan moral serta komitmen yang lebih tinggi kepada perusahaan.

Pada konveksi Munna Collection yang merupakan objek penelitian ini merupakan salah satu konveksi yang terletak di kota Kudus tepatnya di Desa Tumpang Krasak RT: 01 RW: 06, kecamatan Jati, kabupaten Kudus. Produk utama dari usaha konveksi ini adalah baju busana muslim khusus pria yang mana produk yang dihasilkan harus berkualitas. Karena jika perusahaan tidak mengedepankan kualitas pada produk yang dihasilkan, maka perusahaan akan merugi karena pangsa pasarnya adalah konsumen khusus pria muslim, yang notabenehnya baju busana muslim hanya dipakai dalam acara tertentu sahaja. Oleh karena sebab itu perusahaan harus mengutamakan kualitas agar pelanggan akan merasa puas dan akan membeli produk dari perusahaan.

Disamping harus mengutamakan kualitas, konveksi Munna Collection harus dituntut untuk memperhatikan karyawannya. Karena pada dasarnya

⁶ Hardjosoedarmo Soewarso, *Bacaan Terpilih Tentang TOTAL QUALITY MANAGEMENT*, Andi, Yogyakarta, 2002. Halaman: 47.

semua karyawan kebanyakan adalah seorang wanita, yang mana pekerja wanita disamping harus bertanggung jawab atas pekerjaannya juga harus bertanggung jawab atas keluarganya. Akibat yang ditimbulkan adalah terjadinya *role overload* dimana wanita yang bekerja akan mengalami peran yang berlebih (peran sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga). karena menghabiskan banyak waktu dan energi. Konsekuensinya jika kehabisan energi maka dapat menyebabkan terganggunya keseimbangan mental sehingga dapat menimbulkan stress yang mengakibatkan pekerjaan dan keluarga menjadi berantakan. Sehingga tuntutan perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas menjadi terganggu karena kinerja karyawan yang buruk. Lebih lanjut penelitian ini akan memberikan gambaran tentang *work life balance*, *total quality management*, dan kinerja pada pekerja wanita yang sudah menikah, dan menguji ada tidaknya hubungan *work life balance* dan *Total Quality Management* dengan kinerja karyawan pada pekerja wanita yang sudah menikah. Sehingga peneliti dapat menginformasikan kepada perusahaan dan masyarakat terkait penelitian. Informasi ini diharapkan memberi pengaruh positif terhadap perusahaan dan masyarakat. Pada dasarnya penelitian ini akan memberikan kontribusi yang baik sehingga penelitian ini perlu dilakukan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti, yaitu:

1. Apakah *Work Life Balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di konveksi Munna Collection?
2. Apakah *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita di konveksi Munna Collection?
3. Adakah pengaruh *Work Life Balance* dan *Total Quality Management* (TQM) terhadap kinerja karyawan wanita di konveksi Munna Collection?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gambaran *work life balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah.
2. Mengetahui gambaran *total quality management* (TQM) yang baik.
3. Menguji ada tidaknya hubungan *work life balance* dan *total quality management* (TQM) dengan kinerja karyawan pada pekerja wanita yang sudah menikah.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini adalah diharapkan memberi kontribusi pada dua aspek sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan MSDM yang berkaitan dengan pengaruh *Work Life Balance* dan *Total Quality Management* (TQM) terhadap kinerja karyawan.
 - b. Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian diharapkan memberi sumbangan yang bermanfaat berkaitan dengan *Work Life Balance* dan *Total Quality Management* (TQM) dan kinerja karyawan.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memulihkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, penulis akan mendiskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut.

1. Bagian Awal

Bagian Awal bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat latar belakang, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menunjang dilakukanya penelitian ini yang meliputi: teori tentang pelatihan, teori tentang insentif, teori tentang lingkungan kerja, teori tentang kinerja karyawan, kerangka berfikir, hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, analisa data deskriptif, analisa data kuantitatif, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan, saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.

