

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada masa globalisasi kinerja pegawai berpengaruh signifikan tentang pertumbuhan organisasi dan instansi. Kinerja karyawan merupakan tingkat dan keahlian yang dimiliki karyawan kerja/prakerja ketika saat kewajiban sesuai intruksi yang alokasikan akan mencapai hasil kerja yang diinginkan. Apabila pegawai tidak bisa mencukupi penunjang dan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, keadaan ini pasti berdampak pada pegawai tersebut juga serta perusahaan. Akan itu, sangat penting untuk melaksanakan evaluasi terus menerus terhadap karyawan perusahaan supaya kesalahan tidak terulang dari waktu ke waktu. Menurut Bangun (2012), kinerja merupakan hasil akhir kerja yang mendapat melewati kriteria dan persyaratan yang ditetapkan biar suatu pekerjaan berhasil mencapai tujuan tertentu.

Menurut poltak sinambela, dkk., (2011) mengemukakan bahwa kinerja karyawan di definisikan menjadi keahlian pegawai dalam melaksanakan sesuatu bidang tertentu. Kinerja pegawai sangatlah harus, awal melalui kinerja ini hendak diketahui seberapa jauh keahlian mereka dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan itu, diperlukan penetapan kriteria yang nyata dan terukur, dengan ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan seperti mana acuan. Akan memajukan kinerja yang optimal harus ditetapkan standar yang jelas, yang bisa

sebagai acuan bagi semua pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta apabila pegawai dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

Dengan begitu dapat diketahui bahwa peran merupakan tingkah laku yang diharapkan semenjak seseorang yang memiliki status bermakna berbagai kelompok sosial. Peranan adalah aspek dinamis dari suatu status seseorang. Apabila seseorang sudah menjalankan kewajibannya sikron dengan posisi yang dimilikinya, bahwa orang tersebut sudah melaksanakan perannya dengan baik. Seseorang dapat menjalankan sebagian peranan sekaligus dalam satu jangka sebagaimana seseorang perempuan yang berkerja, mereka bisa berperan menjadi istri, ibu dan perkerja sekaligus.

Berlandaskan data dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin jumlah 79 orang pekerja perempuan.

**Tabel 1.1**

**Data Absen Pegawai Wanita**

Jenis Kelamin	Menikah	Belum Menikah
Wanita	62	17
Jumlah	62	17

Sumber : Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin

Total perempuan yang sudah menikah mengalami peningkatan 62 orang dibandingkan dengan yang belum menikah sebanyak 17 orang berkerja.

Peran ganda adalah beberapa tugas yang dimiliki oleh satu orang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Berarti konteks wanita karir, peran ganda mencakup tugas di dalam rumah tangga dengan peran di luar rumah tangga.

Waktu seseorang wanita (terutama yang sudah menikah) memutuskan untuk berkarir, bahwa ia bakal dihadapkan pada dua peran yang serupa pentingnya, ialah peran di dalam keluarga dengan peran di dalam pekerjaan karir. Peran wanita menjadi istri serta ibu tidaklah mudah, sekalipun pekerjaan mengurus rumah tangga, melayani suami, berserta merawat serta mendidik anak bukanlah kegiatan produktif sebagai ekonomi, tetapi pekerjaan tersebut sangatlah penting artinya bagi kehidupan anggota keluarganya.

Searah dengan penelitian Anwar (2014) dengan hasil perempuan yang berperan ganda dipengaruhi secara langsung oleh keseimbangan kerja-keluarga. Sementara terciptanya keseimbangan dalam melakukan peran kerja-keluarga dipengaruhi oleh karakteristik dari masing-masing domain, salah satunya dari domain keluarga, ialah orientasi peran gender egaliter (pembedaan kasta antara perempuan dan laki-laki). Menurut Fisher, dkk (2009) menggambarkan keseimbangan-kehidupan kerja sebagai adanya persaingan waktu serta energi yang digunakan untuk individu untuk menjalankan peran yang berbeda. Kehidupan individu dapat dianggap tidak seimbang

ketika total waktu bekerja menimbulkan konflik atau stress pada bidang kehidupan yang lain.

Peran ganda bagi wanita karir bukanlah situasi yang mudah untuk diselesaikan. Kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Apabila wanita karir lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Sebaliknya apabila wanita karier lebih memprioritaskan keluarga, maka cenderung akan menurunkan kinerjanya dalam pekerjaan. Inilah yang disebut konflik keluarga dan pekerjaan. Inilah posisi dilematis yang dialami oleh seseorang wanita karier dalam kehidupannya.

Keluarga merupakan tempat pertama seorang anak memperoleh pendidikan. Pendidikan yang diberikan dalam keluarga memberikan bekal pada anak untuk melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Ibu merupakan orang pertama yang bertanggung jawab untuk mengasuh anak. Seorang ibu bekerja tentu kehilangan sebagian waktu untuk mengasuh anak. Bagi ibu yang bekerja di sektor formal pasti terikat dengan peraturan-peraturan yang berlaku di tempat ia bekerja, misalnya jumlah jam kerja. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Ibu "SS"

"Mungkin waktu meninggalkan anak ketika mau berkerja itu yang membuat saya sedih, tapi mau gimana lagi itu demi masa depan anak saya juga, saya tidak mau melihat anak saya kekurangan kebutuhan apapun".

Ibu “IB” juga memiliki pendapat yang sama, “Saya juga permasalahan dalam menghadapi mendidik anak karna waktu lebih banyak dikantor dibandingkan dengan waktu untuk anak-anak itu benar-benar Singkat”

Ibu “IM” menyampaikan hal yang sama, “Yang pasti repot antara mengurus anak sama kebutuhan rumah, tapi saya sebisa mungkin atur waktu antara pekerjaan sama mengurus keluarga”

Faktanya, beberapa wanita karir yang tidak dapat menyeimbangkan peran tersebut. Seringkali ada ketidakseimbangan antara pekerjaan di dalam rumah tangga dan pekerjaan sehingga berdampak buruk pada kehidupannya di dalam rumah tangga dan di dalam pekerjaan.

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu buat urusan keluarga dan berkerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau kerap disebut konflik peran ganda (*work conflict family*). Konflik peran ganda memberikan akibat terhadap kinerja karyawan melewati penurunan kinerja karyawan yang kemudian dapat berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar atau *resign*.

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian permasalahan ini sebab ingin menguji apakah peran ganda dan keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin, sesuai dengan pemaparan permasalahan

diatas. Hingga judul skripsi ini adalah **‘Pengaruh Peran Ganda dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, penulis dengan ini merumuskan masalah sebagaii dasar penelitian yang akan dilakukan untuk menjadi landasan pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah ;

1. Apakah Peran Ganda Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah Peran Ganda dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas bahwa yang akan menjadi tujuan dari penelitian penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin

2. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh Peran Ganda dan Keseimbangan kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin
4. Kabupaten Banyuasin

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada beberapa prospek sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Agar bisa sebagai referensi buat penelitian berikutnya di bagian manajemen sumber daya manusia, menjadi informasi kepada peneliti selanjutnya

##### **2. Manfaat Praktis**

Bagi Instansi, menjadi bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak instansi/perusahaan.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini melaksanakan buat melihat Pengaruh Peran Ganda dan Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini dialokasikan dalam 5 (lima) bab, hal ini artinya buat memperlancar dan memberi gambaran mengenai laporan ini. Sebagai garis besar materi pembahasan dari masing-masing bab tersebut dijelaskan sebagai berikut

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini adalah bagian awal dalam penulisan yang diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan membahas dan menguraikan bahan penelitian, operasional variabel, jenis sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis serta definisi operasional dan pengukuran variabel.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas serta menguraikan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah didapatkan selama melakukan penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan diberikan kesimpulan dari hasil penelitian serta pembahasan penelitian kemudian juga akan ada beberapa saran perbaikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

