

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap manusia tentu memiliki kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Hal tersebut tidak diragukan lagi, Berbagai macam kebutuhan tadi harus dipenuhi agar dapat hidup dengan layak. Bekerja merupakan salah satu hal yang terpenting dalam kehidupan setiap manusia, karena dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pegawai dalam bekerja dituntut bekerja secara profesional sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawainya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja pegawai yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Agar semua proses antara pekerjaan dan perusahaan seimbang, diperlukan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga diperoleh karyawan yang benar-benar bekerja dengan baik sesuai tanggung jawab masing-masing.

Menurut Priansa (2019) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ada yang melanggar tugas dan wewenang.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang

maksimal. Disiplin adalah rasa ketundukan dan ketaatan terhadap nilai-nilai yang dianggap sebagai tanggung jawab seseorang, seperti kewajiban di tempat kerja dan partisipasi perwakilan pada jam-jam kerja di organisasi. Kinerja karyawan juga akan meningkat seiring dengan tingkat kedisiplinan perusahaan sehingga memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaiknya demi tujuan perusahaan (Jeffry & Mardika, 2020)

Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, kedisiplinan yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas masing-masing sesuai batas waktu yang telah ditentukan dan akan mengurangi adanya keterlambatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai.

Pada era globalisasi dimana segala informasi dapat diperoleh dengan mudah dan cepat, mendukung dan mendukung seseorang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pekerjaannya. Perempuan mempunyai peluang yang sama dengan laki-laki untuk menduduki posisi penting dalam suatu organisasi, terutama disektor ketenagakerjaan.

Para wanita pada Pembangunan era saat ini dituntut untuk mengembangkan karir dengan bekerja di luar rumah. Mereka termotivasi untuk bekerja di luar rumah kerana ingin merasakan kehidupan yang lebih berarti dan dihargai oleh lingkungan dan keluarga serta mempunyai keinginan dan harapan untuk bisa membantu perekonomian keluarga sehingga kehidupan ekonomi

keluarga menjadi lebih baik di masa mendatang. Kenyataan yang sering dihadapi oleh para wanita yang sudah menikah yaitu bahwa mereka kurang dapat bekerja secara maksimal di tempat kerja, hal ini disebabkan karena adanya tantangan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik didalam keluarga maupun didunia kerja.

Michelle et al (1974) menyatakan peran ganda sebagai konsep dualisme cultural yakni suatu konsep lingkungan domestik serta publik. Peran domestik yang dimiliki oleh perempuan mencakupi peran sebagai isteri, ibu, dan pengelolah rumah tangga. Jika dikaitkan didaerah digital, yang mana seorang istri sudah mulai berkembang diranah publik karena beberapa faktor, seperti faktor pendidikan yang meningkat, keinginan untuk berkembang dan mendapatkan penghasilan, menyebabkan seseorang isteri melakukan peran ganda yaitu sebagai pekerja dalam rana publik dan sebagai ibu rumah tangga dalam ranah domestik (Lewoleba & Fahrozi, 2020).

Perempuan dengan peran ganda harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Okfrima, 2022: Afifah & Syafrini, 2021). Hal ini sulit dilakukan karena sering kali ada tekanan dari keluarga, masyarakat, dan tempat kerja itu sendiri. Sebaliknya, konflik bukanlah sesuatu yang harus dihindari; namun, hal ini harus dikelola sedemikian rupa sehingga menjadi pembelajaran bagi rumah tangga, atau paling tidak meminimalkan kemungkinan terjadinya konflik di kemudian hari.

Konflik antara berbagai peran berpotensi memberikan manfaat bagi kesejahteraan keluarga. Hal ini dapat tercapai jika seluruh anggota keluarga mampu menjaga lingkungan keluarganya tetap seimbang, harmonis, dan setara.

Hal ini dapat dicapai berdasarkan pemahaman antara suami dan pasangan, kesadaran pengorbanan dari pasangan, berupa waktu, tenaga, dan pikiran adalah contoh pengorbanan. Menurut Uloli & Supiadi (2019), Muhammad (2019), wanita yang tetap melanjutkan karir meski telah berkeluarga sangat dipengaruhi oleh dukungan sosial, lingkungan keluarga dan tempat kerja, serta budaya komunitasnya.

Saat ini partisipasi wanita tidak hanya menunjukkan bahwa peran mereka penting bagi pembangunan masyarakat Indonesia tetapi juga bahwa mereka menuntut persamaan hak. Peran tradisional dan transisi merupakan inti dari partisipasi perempuan. Pekerjaan konvensional atau pekerjaan lokal mencakup pekerjaan perempuan sebagai pasangan, ibu, dan pengelola keluarga. Sementara itu, pekerjaan sementara/ transisi mengandung makna wanita sebagai buruh, warga negara, dan individu yang maju. Peran transisi perempuan sebagai pekerja melibatkan partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan ekonomi (mencari nafkah) berdasarkan keterampilan, pendidikan, dan kesempatan kerja yang tersedia.

Kehadiran wanita di tempat kerja akan memberikan pengaruh terhadap kehidupan pribadi dan masyarakat. Karena perempuan yang bekerja biasanya memiliki waktu yang sangat terbatas baik di tempat kerja maupun bersama keluarga, kehadiran mereka akan mengubah lingkungan sosial dan keluarga.

Penelitian Sulisvi, dkk (2019) menyatakan bahwa variabel independen disiplin kerja dan peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sarah Tsabitah, R Ribnan (2022) menyatakan bahwa Konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap karyawan. Penelitian Alfina Putri

Utami (2022) menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konflik peran ganda dan kedisiplinan pada pegawai merupakan dua dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai wanita harus mempunyai kedisiplinan yang maksimal karena mereka harus mampu menampilkan dirinya sebagai perempuan pekerja dengan tetap mengingat peran dan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga. Agar berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, pegawai wanita khususnya diharapkan dapat bekerja secara profesional dan disiplin waktu.

Pegawai wanita yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu antara urusan keluarga dan urusan pekerjaan dapat menimbulkan konflik antara keduanya yaitu konflik antara keluarga dan pekerjaan. Disatu sisi wanita harus dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus keluarga secara baik, tetapi disisi lain sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai standar perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang baik, sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan pekerjaan dan konsentrasi didalam pekerjaannya. Sebagai contoh pada saat jam kerja terkadang ada pegawai yang keluar untuk menjemput anak sekolah, ketika anak sedang sakit dirumah para pegawai merasa khawatir karena seorang ibu lebih memilih untuk merawat anaknya sehingga harus meminta izin untuk tidak masuk kerja, belum lagi ketika ada masalah-masalah keluarga lainnya. Hal-hal tersebut merupakan contoh kecil bagaimana masalah keluarga dapat mempengaruhi aktivitas dalam bekerja.

PT. Pelayanan dan pengelolaan energi listrik di wilayah Keramasan merupakan fokus utama unit bisnis PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Masyarakat bergantung pada perusahaan ini untuk menyediakan layanan energi yang dapat diandalkan. Oleh sebab itu, keberadaan Perusahaan Listrik Negara (PLN) memberikan dampak yang signifikan terhadap kehidupan setiap masyarakat. PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan yang beralamatkan di Jl. Abi kusno Cokro Suyono No.24 Kec. Kertapati, Kelurahan. Kemang agung Palembang.

Tabel 1.1
Data Kedisiplinan Pegawai Wanita Pada PT. PLN Indonesia Power
UBP Keramasan. Periode Januari-Desember 2023

No	Bulan	Jumlah pegawai wanita	Sakit	Izin	Terlambat	Tanpa – ket	Total
1	Januari	45	2	-	5	3	10
2	Februari	45	3	1	3	2	9
3	Maret	45	2	5	1	5	13
4	April	45	2	1	2	6	11
5	Mei	45	5	6	12	7	30
6	Juni	45	2	4	5	1	12
7	Juli	45	2	3	3	5	13
8	Agustus	45	4	1	6	3	14
9	September	45	5	4	4	4	17
10	Oktober	45	6	7	2	3	18
11	November	45	3	1	4	5	13
12	Desember	45	4	3	7	1	15

Sumber : PT.PLN Indonesia Power UBP Keramasan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pada pegawai wanita di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2023 data kedisiplinan pegawai wanita yang mencakup absen sakit, izin, terlambat dan tanpa keterangan. Sehingga dapat disimpulkan dari total yang dihasilkan terdapat rata-rata diatas angka 10 kecuali pada bulan Februari yaitu diangka 9 sedangkan angka yang paling tinggi dibulan Mei yaitu mencapai angka 30. Dapat dilihat bahwa kesadaran akan kedisiplinan pegawai wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan masih terbilang cukup rendah dikarenakan masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Teori yang ada menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik juga berkorelasi dengan tingginya tingkat disiplin kerja dan tindakan disipliner.

Sedangkan permasalahan yang terjadi pada peran ganda yang dialami oleh pegawai wanita di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan yaitu ada beberapa pegawai wanita pada saat jam kerja terkadang keluar untuk menjemput anak sekolah atau ada urusan keluarga, dan juga pegawai wanita sering kali meminta izin tidak masuk kerja dikarenakan anak sakit, sering mengambil cuti untuk perkumpulan keluarga. hal-hal seperti tersebut tententunya akan mengganggu konsentrasi sehingga berdampak pada pekerjaan, menurunkan disiplin kerja sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Konflik antara pekerjaan dan keluarga, juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan perempuan jika mereka tidak mampu membagi atau menyeimbangkan waktu di antara keduanya biasanya konflik tersebut disebut dengan konflik peran ganda.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan?
2. Apakah peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP keramasan?
3. Apakah disiplin kerja dan peran ganda secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan?
2. Untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. PLN Indoensia Power UBP Keramsan?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan peran ganda secara bersamaan terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur untuk memperluas wawasan, pengetahuan serta menjadi landasan dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan terutama untuk para pegawai terkhususnya pegawai wanita yang sudah berkeluarga untuk mengatasi suatu permasalahan. sehingga perusahaan dapat menentukan langkah-langkah yang akan diambil dalam meningkatkan kinerja pegawai wanita yang berkaitan dengan disiplin kerja dan peran ganda terhadap kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya terfokus pada disiplin dan peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan saja.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi dalam 5 (lima) bab, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah dan memberikan gambaran mengenai laporan ini. Secara garis besar materi pembahasan dari masing-masing bab tersebut dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang gambaran umum peneliti, pengujian dan analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dan hasil penelitian yang merupakan jawaban dari permasalahan penelitian berdasarkan analisis dan pembahasan. Peneliti juga mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.