

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini telah mengakibatkan banyak dunia usaha baru bermunculan yang menyebabkan tingginya tingkat persaingan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saingnya secara terus menerus untuk mendapatkan keuntungan (Hartanti,2022). Munculnya perusahaan generasi baru yang menjual produk sama dengan inovasi yang baru serta sumber daya manusia yang unggul dalam segi Pendidikan merupakan acaman bagi perusahaan yang masih berkembang,

Menurut CRMS (central for risk managemen & sustabilty). (crmsindonesia.org.2018) Perusahaan keluarga merupakan salah satu penopang perekonomian dunia. Di Indonesia, perusahaan keluarga mendominasi kapitalisasi pasar dengan persentase mencapai 62%. Salah satu ciri khas perusahaan keluarga adalah pengelolaan yang diturunkan dari generasi ke generasi.

Berdasarkan hasil penelitian perusahaan audit asal Amerika Serikat Price Waterhouse Cooper (PwC) yang dimuat dalam CNN Indonesia. (cnnindonesia.com.2014) menunjukkan bahwa lebih dari 95% perusahaan di Indonesia merupakan bisnis keluarga dan berdasarkan data Biro Pusat Statistik, perusahaan keluarga di Indonesia merupakan perusahaan swasta yang mempunyai kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto yaitu mencapai 82,44%. (Wahyunita dan Oetama 2020) .

Terbentuknya suatu perusahaan keluarga umumnya berawal dari perusahaan perorangan, dimana pemilik perusahaan kemudian melibatkan anggota keluarga dalam bisnis yang di rintisnya. Membawa perusahaan pada fase yang disebut titik awal transisi menjadi bisnis keluarga.(Sabil Hussain 2019:1).

Anggota keluarga yang terlibat langsung dalam bisnis adalah bagian dari suatu system pekerjaan bisnis dan bagian dari system keluarga. Oleh karna itu suatu perusahaan keluarga rentan dalam permasalahan karena masing masing system memiliki peraturan, peran , dan kepentingan masing masing. Dalam perusahaan keluarga terdapat budaya yang dianut secara turun temurun, yang dijadikan pedoman dalam menjalankan bisnis dan evaluasi menurut (Susanto 2018)

Perusahaan pakan ternak berperan penting dalam menyuplai ketersediaan konsumsi usaha perternakan. Pakan memiliki konstribusi 70% dari total biaya produksi perternakan, (kaltimprov.go.id.2013) maka dari itu usaha pakan ternak menjadi bisnis yang sangat menguntungkan, UD Jaya Abadi Solution adalah perusahaan keluarga yang bergerak dibidang pakan ternak yang mengelolah limbah pertanian seperti limbah janggal dari limbah jagung, kulit kopi, bungkil sawit, polard (dedak gandum) pollard merupakan limbah dari penggilingan gandum menjadi tepung terigu. Yang diolah melalui beberapa tahapan penggilingan dan fermentasi lalu menjadi bahan baku untuk pakan ternak produk pakan ternak yang ada di UD Jaya Abadi Solution ini adalah prodak pakan ternak kosentrat sapi, jas manual,jas super, impuritis dll.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.(Safitriani 2016) dalam (Muttaqi 2020).

Dalam jurnal Eri Susan (2019) Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah komponen penting yang berfungsi untuk menggerakkan kegiatan produksi pada sebuah perusahaan. Lalu fungsi manajemen SDM dalam sebuah perusahaan terfokus dalam kegiatan produksi, pengelolaan administrasi dan juga pengarahan. Maka dari itu pengelolaan manajemen SDM sangat berperan penting dalam kinerja karyawan di perusahaan.

Sumber daya manusia terdiri dari pria dan wanita yang secara fisik (jasmani) dan psikis (jiwa) memang berbeda dalam memandang dan melakukan pekerjaan. Berbeda halnya dengan gender yang merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum pria maupun wanita yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih, 2013) dalam (Mutaqqin2022).

Diera moderen kebanyakan wanita memilih untuk menjadi wanita karir karena di Kota-kota besar, seperti Jakarta dan Surabaya banyak sekali

peluang pekerjaan yang secara khusus mencari wanita sebagai rekrutmen sebuah lowongan pekerjaan (raywhite.co.id 2016) Dari segi ekonomi, adanya pasangan suami istri yang sama-sama bekerja dapat menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga tetapi kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja diperusahaan dan keluarga. *Work-family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian dari pada peran dalam keluarga.(Astari dan Sudibya 2018). Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan diperusahaan, disatu sisi pasangan suami istri dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang berujung pada terjadinya *work-family conflict*.

Dalam penelitian Yuliantini dan Santoso (2020) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja.kesediaan atau kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma norma yang diterapkan di perusahaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja dan produktivitas kerja tetap terjaga. Berdasarkan hasil observasi dan pengalaman pada saat kuliah kerja lapangan (KKL) yang penulis lakukan pada perusahaan UD Jaya Abadi Solution bahwa kinerja karyawan masih belum optimal,keterbatasan kualitas SDM juga merupakan salah satu

permasalahan yang dialami oleh perusahaan UD Jaya Abadi Solution. Dikarnakan sebagian besar karyawan dan pengelola perusahaan yang masih memiliki hubungan keluarga maka perusahaan tidak luput dari permasalahan *work family conflict*, Adanya *work family conflict* dari karyawan atau pengelola sendiri menyebabkan kinerja karyawan menurun, Sehingga sulit untuk berkembang dengan optimal. Selain itu, kurangnya kedisiplinan pada karyawan diantaranya kehadiran karyawan ke tempat perusahaan sering terlambat dan dalam bekerja biasanya karyawan tidak menempatkan pakan di tempat yang disediakan atau biasanya berserakan.

Berdasarkan latar belakang yang muncul maka penulis tertarik akan membuat judul **“PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TIPE *FAMILY BUSINESS* DI UD JAYA ABADI SOLUTION MOJOKERTO ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis menyimpulkan beberapa rumusan masalah diantaranya yaitu:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tipe *family business* di UD Jaya Abadi Solution?
2. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tipe *family business* di UD Jaya Abadi Solution ?

3. Apakah *work family conflict* dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tipe *family business* di UD Jaya Abadi Solution ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumuan masalah di atas maka peneliti memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *work family conflict* terhadap pengelolaan kinerja karyawan pada perusahaan tipe *family business* di UD Jaya Abadi Solution.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap pengelolaan kinerja karyawan pada perusahaan tipe *family business* di UD Jaya Abadi Solution.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan disiplin kerja karyawan terhadap pengelolaan kinerja karyawan pada perusahaan tipe *family business* di UD Jaya Abadi Solution.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen Sumber daya manusia maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia dan khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan UD Jaya Abadi Solution

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi terkait manajemen pengelolaan Sumber daya manusia, maupun membantu dalam menentukan strategi untuk mengatasi permasalahan tentang sumber daya manusia yang ada diperusahaan UD Jaya Abadi Solution sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan peran dan tambahan referensi kepada kalangan akademik, terutama mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan topik sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan atau wawasan mengenai gambaran tentang pengaruh *work family conflict* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan tinjauan pustaka, yang berisi tentang penelitian terdahulu dan landasan teori. Tinjauan pustaka menguraikan tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Definisi Bisnis keluarga, *Work family conflict*, Disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan desain penelitian, ruang lingkup penelitian, fokus penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis dan pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan, analisis data yang dilakukan, analisis data dan pembahasan dilakukan untuk memecahkan masalah penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan, saran serta hasil dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN