

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pekerja perempuan yang merupakan sumber daya manusia dituntut dengan tambahan beban kerja untuk mencapai target-target perusahaan. Penambahan beban kerja tentu memengaruhi kehidupan pekerja perempuan baik secara fisik maupun mental termasuk kinerja pekerja itu sendiri. Kinerja pekerja perempuan merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditentukan organisasi/perusahaan dalam waktu tertentu. Kinerja pekerja perempuan perlu mendapat perhatian karena bisa memengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan konsep Brumback (1988), kinerja meliputi perilaku yang dihasilkan dari perubahan kinerja seseorang dari hal abstrak menjadi aksi (tindakan) dan perilaku tersebut tidak hanya instrumen-instrumen hasil melainkan produk dari upaya mental dan fisik yang diimplementasikan pada tugas sehingga dapat diberi nilai secara terpisah. Kinerja pekerja di perusahaan sangat memengaruhi jalannya perusahaan tersebut. Kinerja pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu proses rekrutmen dan pemberian motivasi kepada pekerja (Akbar, 2018). Faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pekerja antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kedisiplinan (Pawirosumarto et al., 2017).

Partisipasi pekerja perempuan di dunia kerja masih sedikit dibandingkan laki-laki. Pada sektor formal, pekerja perempuan memiliki representasi yang lebih sedikit daripada sektor informal. *International Labour Organization* (ILO) mencatat bahwa partisipasi pekerja berjenis kelamin perempuan sebesar 46% di seluruh dunia (ILO, 2022). Meskipun dengan jumlah representasi yang kecil, kinerja pekerja perempuan masih menjadi isu di dunia karena kaitannya dengan peran ganda pekerja perempuan di kantor dan rumah. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian pada pekerja bank di Abuja, Nigeria menemukan bahwa adanya hubungan yang kuat antara konflik pekerjaan-keluarga dan rendahnya kinerja pekerja perempuan (Apodiari & Lasisi, 2016). Penelitian lain dilakukan pada pekerja di *Princess Nourah bint Abdulrahman University* (PNU) yang

menunjukkan bahwa siklus menstruasi memengaruhi kondisi fisik, kebiasaan, dan kinerja pekerja perempuan dalam tingkat rendah (Al-harbi et al., 2020). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pekerja perempuan sangat dipengaruhi oleh keadaan yang sudah melekat pada *image* seorang perempuan sehingga untuk menemukan solusi dari masalah kinerja pekerja perempuan juga diperlukan pendekatan lain seperti kesehatan.

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2022, total tenaga kerja perempuan di Indonesia sebanyak 35,57% sedangkan tahun 2021 jumlah tenaga kerja formal perempuan di Indonesia sebesar 36,20%. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja perempuan di Indonesia tidak banyak. Meskipun jumlahnya tidak sebanyak tenaga kerja perempuan pada sektor informal sebanyak 42,35%, tidak dapat dipungkiri bahwa angka tersebut cukup tinggi dan perlu mendapat perhatian karena setiap pekerja perempuan baik di sektor formal maupun informal memiliki kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia (BPS, 2022). Kontribusi pekerja perempuan telah dibuktikan dari penelitian yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas II Bukittinggi yang menemukan bahwa kinerja pekerja perempuan pada sektor pelayanan publik sangat baik dengan persentase sebesar 84,4% (Darmi & Agussalim, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Harahap (2019) menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat selama faktor usia juga meningkat pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengikuti pelatihan di BPSDM. Hal ini karena pengembangan karir biasanya bekerja secara linear dengan usia. Penelitian ini juga menemukan bahwa semakin faktor tingkat pendidikan meningkat maka kinerja juga mengalami peningkatan. Penelitian lainnya oleh Miranti et al (2016), menemukan bahwa 44,4% ada korelasi positif antara kinerja pekerja dan masa kerja di PT. Bank Ekonomi Raharja Cabang Pontianak Lalu, penelitian yang dilakukan Susilowati and Budiwinarto (2021), menunjukkan adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan status pernikahan di PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.

Sebagai salah satu aset perusahaan, pekerja perempuan memiliki faktor individu didalam dirinya yang perlu diperhatikan dan tidak akan pernah terpisahkan. Salah satu faktor individu pekerja perempuan adalah status gizi. Pekerja perempuan harus memiliki status gizi yang baik agar pekerja memiliki

kekuatan fisik optimal dalam beraktivitas di tempat kerja. Selain itu, pekerja perempuan juga harus menghadapi keadaan biologis pada dirinya seperti menstruasi, hamil, melahirkan, dan menopause yang akan memengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja tersebut. Penelitian Bakri et al (2022) menemukan bahwa pekerja dengan status gizi yang baik akan lebih meningkat tingkat produktivitasnya. Hal ini karena pekerja dengan gizi yang kurang merepresentasikan kekurangan nutrisi dalam tubuh sehingga pekerja menghasilkan energi yang lebih sedikit, salah satu akibatnya adalah kemalasan dalam bekerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja (Shafitri et al., 2020). Peningkatan produktivitas seorang pekerja maka akan memengaruhi kinerja pekerja tersebut di perusahaan

Tingginya tuntutan pekerjaan dan beban ganda sebagai istri atau ibu merupakan suatu tantangan bagi pekerja perempuan di tempat kerja. Perempuan bekerja tidak hanya memiliki tanggung jawab sebagai istri atau ibu di rumah, tetapi juga tugas yang harus dilakukan di tempat kerja. Hal ini tentu saja memengaruhi perhatian, pemikiran dan tenaga pekerja perempuan untuk menyeimbangkan dua kehidupannya. Bekerja di PT Telkom Indonesia Witel (Wilayah Telekomunikasi) Jakarta Timur memiliki kebutuhan akan fungsi kognitif yang baik seperti mengingat, menghitung, sehingga dapat menimbulkan tekanan mental pada pekerja perempuan. Tingkat beban kerja mental pada pekerja perempuan berdampak pada kinerja pekerja di perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Tjibrata et al., (2017) pada 49 karyawan bagian administrasi di PT. Sabar Ganda Manado yang menemukan bahwa beban kerja baik fisik maupun mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai R adalah 0,980. Ini menunjukkan korelasi sebesar 98% antara beban kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, dari hasil uji analisis juga didapatkan nilai R-square sebesar 0,961. berarti 96,1% variabel terikat yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas meliputi beban kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perhatian harus diberikan pada beban kerja mental setiap pekerja, termasuk pekerja perempuan, agar pekerja tidak mengalami stres yang menyebabkan turunnya kinerja mereka di perusahaan.

PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Timur merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan berbagai layanan telekomunikasi yang banyak digunakan oleh masyarakat, seperti layanan koneksi internet, komunikasi seluler,

jaringan *digital*, jaringan transmisi, dan layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) terkait lainnya di Indonesia. Seiring dengan perkembangan dunia *digital*, maka permintaan masyarakat untuk kualitas jasa telekomunikasi yang baik semakin tinggi sehingga perusahaan perlu terus melakukan inovasi. Masing-masing divisi di perusahaan memiliki tugasnya sendiri seperti Divisi *Security and Safety* (SAS) harus menjalankan program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Lalu, Divisi *Home Service* memasarkan produk-produk Telkom seperti IndiHome. Selanjutnya, Divisi *Access Data Management* (DAMAN) yang *manage* data-data jaringan akses *fiber optic* dan data teknis pelanggan. Divisi *Human Capital* mengoptimalkan kemampuan seluruh manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk melaksanakan program-program perusahaan dalam mencapai visi perusahaan dan mengendalikan pelaksanaan operasional manajemen sumber daya manusia. Divisi *Payment Collection and Finance* bertugas menentukan anggaran biaya perusahaan dan merumuskan hasil perhitungan biaya, divisi ini juga berwenang untuk mengurus penagihan piutang dan pendapatan tunai, seperti mengkomunikasikan ke pelanggan kewajiban terkait pembayaran tagihan IndiHome yang sedang berlangsung atau yang sudah lewat tempo. Namun dibalik tuntutan-tuntutan tersebut, perusahaan juga perlu memperhatikan setiap hal yang memengaruhi kinerja pekerjanya karena kinerja perusahaan yang baik dapat tercapai saat kinerja pekerjanya baik pula.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kinerja subjektif dengan 2 dimensi kerja yakni *task performance* dan *contextual performance*. Studi pendahuluan menemukan bahwa 34% pekerja perempuan di PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Timur masih memiliki kinerja yang rendah. Faktor kinerja dalam hal kemampuan menyelesaikan tugas inti (*task performance*) memperoleh rata-rata 2,4, sedangkan dalam hal perilaku yang mendukung organisasi (*contextual performance*) memperoleh rata-rata 2. Selain itu, bagi pekerja perempuan yang sudah menikah, mereka harus menghadapi peran ganda yang mereka miliki sebagai istri sehingga saat di tempat kerja pun mereka masih harus memikirkan makanan atau keperluan rumah lainnya. Disisi lain sebagai seorang pekerja, pekerja perempuan juga perlu memikirkan kesejahteraan dirinya agar mampu meningkatkan keterampilan dan produktivitas melalui pemenuhan

status gizi (Khasanah & Nindya, 2018). Berdasarkan observasi, beberapa pekerja perempuan terlihat memiliki badan yang gemuk atau proporsi tubuh yang tidak ideal. Penelitian di Makassar menemukan bahwa 13 pekerja (76,5%) yang memiliki status gizi gemuk cenderung tidak produktif dibandingkan pekerja yang memiliki status gizi normal (Bakri et al., 2022). Tuntutan kerja yang tinggi serta peran ganda yang dimiliki dapat berujung pada beban kerja mental pekerja perempuan. Tingginya beban kerja dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja pekerja (Lestari et al., 2020). Hingga kini belum ada penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pekerja perempuan di PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Timur. Oleh karena itu, peneliti menilai perlu adanya penelitian terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pekerja perempuan di PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Timur tahun 2023.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan studi pendahuluan, tingginya tuntutan perusahaan menyebabkan pekerja perempuan yang merupakan bagian dari sumber daya manusia merasakan beban kerja mental yang tinggi sehingga kemampuan penyelesaian tugas mereka menjadi kurang baik. Disisi lain, faktor individu seperti status gizi dapat memengaruhi kesejahteraan dan meningkatkan produktivitas pekerja perempuan. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalahnya adalah apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pekerja perempuan di PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Timur tahun 2023.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara faktor individual (usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status gizi), faktor organisasi (beban kerja mental) terhadap kinerja pekerja perempuan di PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Timur tahun 2023.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi dan frekuensi kinerja pekerja perempuan di PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Timur tahun 2023.
- b. Mengetahui distribusi dan frekuensi faktor individual (usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status gizi), faktor organisasi (beban kerja mental) dengan kinerja pada pekerja perempuan di PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Timur tahun 2023.
- c. Menganalisis hubungan faktor individual (usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status gizi), faktor organisasi (beban kerja mental) dengan kinerja pada pekerja perempuan di PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Timur tahun 2023.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini menggambarkan tentang kinerja pekerja perempuan. Penelitian ini bisa dijadikan tambahan teori dan referensi tentang kinerja pekerja perempuan yang dihubungkan dengan sisi demografi, status gizi, dan beban kerja mental.

I.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Responden
Menjadi pengetahuan bagi responden, dalam penelitian ini yaitu pekerja perempuan, mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pekerja perempuan.
- b. Bagi Perusahaan
Menjadi bahan evaluasi dan acuan bagi manajemen dalam membuat program atau pembagian tugas dengan memperhatikan faktor individual (usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status gizi), faktor organisasi (beban kerja mental) yang ada pada pekerja perempuan.
- c. Bagi UPN Veteran Jakarta
Penelitian ini dapat memperkaya artikel serta jurnal yang mengangkat isu kinerja pekerja perempuan yang ada kaitannya dengan faktor individual

(usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status gizi), faktor organisasi (beban kerja mental) di *repository* UPN “Veteran” Jakarta. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, terutama mahasiswa UPN “Veteran” Jakarta.

I.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara faktor individual (usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status gizi), faktor organisasi (beban kerja mental) dengan kinerja pekerja perempuan di PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Timur tahun 2023. Penelitian ini melibatkan 120 pekerja perempuan dari April hingga Juni 2023. Metode analitik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan cara *cross-sectional* dan *quota sampling*. Pengumpulan data primer memanfaatkan NASA-TLX (*Task Load Index*) untuk mengukur beban kerja mental dan kuesioner *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) untuk mengukur kinerja pekerja perempuan. Penggunaan timbangan dan *stature meter* untuk mengukur status gizi. Setelah mendapatkan data primer, data dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-square*.