

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pendekatan strategis untuk pengembangan keterampilan, motivasi, dan pengelolaan sumber daya ialah manajemen sumber daya manusia. Dari seluruh sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, baik instansi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia ialah sumber daya yang paling vital dan signifikan. Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dukungan, kekuasaan, dan tenaga ialah sumber daya manusia. Upaya organisasi untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh masing-masing potensi sumber daya manusia tersebut. (Hamali, 2018). Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, perusahaan tentu harus memperhatikan kesejahteraan setiap sumber daya manusia yang terlibat.

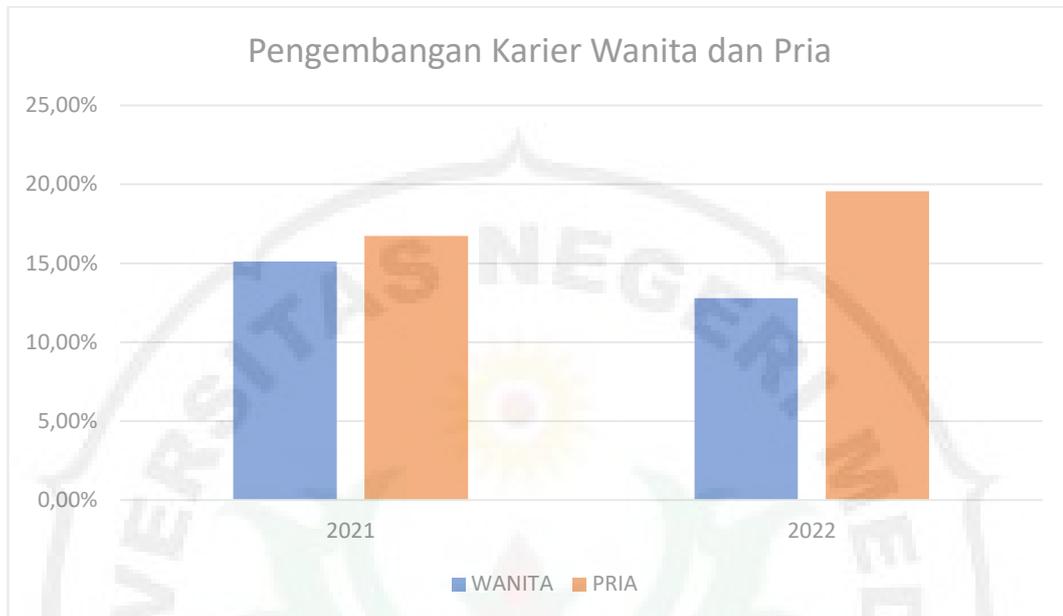
Sebagai sumber daya manusia perusahaan, karyawan mempunyai cita-cita karir demi kesejahteraan dirinya sendiri. Karir ialah kemajuan seorang karyawan ke posisi atau pangkat tertinggi bisa dicapai dalam jangka waktu tertentu selama bekerja di suatu perusahaan. Meskipun pengembangan karir ialah aktivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan, namun hal tersebut harus dilaksanakan oleh karyawan secara individual. (Hamali, 2018).

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempekerjakan sumber daya manusia baik laki-laki maupun perempuan ialah PT Perkebunan Nusantara IV

Regional 1 Medan. Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara ialah alamat PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Beroperasi di perkebunan yang memproduksi kertas karet dan minyak sawit, PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan sudah muncul sebagai pemain kunci dalam pembangunan perekonomian Indonesia, khususnya di sektor pertanian. Salah satu organisasi yang memberikan prospek kerja dan peningkatan karir yang sangat menjanjikan ialah PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

Jenis pertumbuhan pribadi dipakai untuk mencapai strategi karier disebut pengembangan karier. Untuk membina hubungan positif dalam bidang pengembangan karir dan meningkatkan keterlibatan karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja, perlu diciptakan mutualisme yang saling menguntungkan, yakni lingkungan di mana perusahaan dan karyawan mendapatkan keuntungan dan dapat terus berkembang. seluruh potensi pegawai sejalan dengan pertumbuhan organisasi (Sutrisno, 2019). Langkah pertama dalam pengembangan karir karyawan ialah menugaskan pekerja pada peran yang paling tepat dengan kualifikasi mereka. Pekerja akan dapat menunjukkan kinerja yang kuat jika mereka dapat memiliki karir yang sukses di perusahaan (Jessi et al., 2020). Pengembangan karir, pendapat Pritami et al. (2023), akan membantu dalam mencapai tujuan individu dan perusahaan, memperkuat hubungan karyawan dan sikap pengabdian kepada perusahaan dalam rangka memenuhi visi dan misi organisasi.

Data perkembangan karir karyawan berikut ini dikumpulkan dari observasi yang dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.



Sumber: data diolah (2024)

*Gambar 1.1 Data pengembangan karier PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan tahun 2021 dan 2022*

Gambar 1.1 ialah data pengembangan karier di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan pada tahun 2021 dan 2022. Data tersebut ialah jumlah karyawan yang mendapatkan kenaikan pangkat selama satu periode (satu tahun). Dapat dilihat pada gambar bahwa terjadi kenaikan pada pengembangan karier pria yang pada tahun 2021 senilai 16,73% menjadi 19,56%. Namun, hal itu berbanding terbalik dengan pengembangan karier wanita, yang pada tahun 2021 senilai 15,12% menurun pada tahun 2022 menjadi 12,79%. Bersumber data tersebut, terlihat bahwa pengembangan karier pada wanita belum optimal terlaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Pendapat Syahputra dan Tanjung (2020), pengembangan karir ialah aktivitas pengelolaan SDM yang tujuan utamanya ialah

untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan oleh karyawan agar semakin dapat memberikan kontribusi terbaik dalam memenuhi tujuan perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan pada dasarnya sangat memperhatikan proses pengembangan karier bagi seluruh karyawannya. (Sunarsih et al., 2018), memaparkan beberapa hal inti yang dapat mempengaruhi karier wanita antara lain rasa bersalah, peran ganda, dan ketakutan untuk sukses (takut sukses). Perempuan yang berperan sebagai ibu di rumah dan profesional di luar rumah dianggap memiliki dua peran, pendapat Darmawati (2019). Pengembangan karir ialah aktivitas manajemen SDM yang tujuan utamanya ialah untuk meningkatkan dan mendorong efektivitas pelaksanaan pekerja sehingga secara progresif dapat berkontribusi sebesar-besarnya untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum, PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan memberikan pertimbangan yang matang terhadap pertumbuhan karir setiap karyawan. Bersumber dari hasil wawancara dengan karyawan, ditemukan bahwa adanya peran ganda pada karyawan wanita, sehingga kadang kala menyebabkan konflik diantara kedua peran tersebut. Konflik tersebut sering berbenturan dengan permasalahan individual dalam peran sebagai ibu yang diantaranya adaah gangguan kesehatan baik hamil dan membesarkan anak, stress atau ketegangan yang timbul dalam mengatur waktu dengan keluarga dan ketidakharmonisan hubungan dengan keluarga. Karyawan mengalami tekanan karena adanya kedua peran yang saling menuntut tanggung jawab individu tersebut.

Pendapat Pendapat (Ayuningtias et al., 2023), Dibandingkan dengan perempuan menikah dan mempunyai anak, perempuan yang belum menikah akan

mempunyai standar karir yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena perempuan yang sudah menikah diharapkan untuk taat kepada suaminya, mengurus anak, dan membersihkan rumah. Oleh karena itu, saat individu memiliki ekspektasi yang tidak realistis terhadap kariernya, hal ini akan menjadi beban dalam pikirannya. Karena orang merasa beban kerjanya bertambah seiring dengan tingkat kariernya. Berbeda dengan perempuan berstatus menikah yang harus memenuhi banyak tanggung jawab, perempuan yang masih belum menikah memiliki cita-cita karir yang lebih tinggi karena belum banyak kewajiban yang dibebankan kepada mereka.

Partisipasi dalam beragam peran ini dapat memberikan efek psikososial positif, termasuk meningkatkan kebahagiaan, semangat kerja, dan kepercayaan diri. Konflik pekerjaan-keluarga juga dapat diakibatkan oleh tantangan dalam memenuhi kebutuhan antara pekerjaan dan keluarga yang seringkali tidak sejalan (Akbar, 2017). Konflik peran ganda ialah jenis konflik antar peran dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Greenhaus & Beutell dalam Yunita, 2019). Seseorang akan memiliki lebih sedikit waktu untuk melaksanakan tugas-tugas lain karena mereka akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk melaksanakan peran-peran penting. Seseorang mungkin mengalami konflik peran sebagai akibat dari hal ini. Karyawan seringkali kesulitan membagi pekerjaan mereka dalam skenario ini karena tuntutan peran yang relatif bersamaan. Waktu bersama keluarga terhambat oleh peran karyawan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan, yang berarti bahwa waktu dan fokus karyawan terutama terfokus pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga menyisakan waktu yang relatif lebih sedikit untuk keluarga. Namun, tanggung jawab keluarga juga dapat

mengganggu pekerjaan, yang berarti bahwa saat seorang karyawan sedang bekerja, tanggung jawab keluarga sebenarnya memengaruhi seberapa banyak waktu dan fokus yang harus mereka curahkan untuk menyelesaikan tugas-tugas terkait pekerjaan. Saat tanggung jawab peran kehidupan rumah tangga dan pekerjaan seorang karyawan, seperti datang kerja tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, atau bekerja ekstra, bertabrakan, maka timbullah kewajiban pekerjaan dan keluarga (Soetjipto, 2019).

Terganggunya peran dalam pekerjaan akan menghambat proses pengembangan karier. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian (Yusuf & Hasnidar, 2020), menyatakan bahwa perkembangan karier perempuan menikah dan konflik pekerjaan-keluarga berkorelasi negatif. Hal ini bertentangan dengan penelitian (Sultana, 2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan profesional masih kuat meskipun ditemukan konflik pekerjaan-keluarga yang cukup besar..

Pendapat *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dari Lent, Brown, dan Hackett, kemajuan karir dipengaruhi oleh tiga faktor: Tujuan pribadi, ekspektasi hasil, dan keyakinan efikasi diri (Zola et al., 2022). Efikasi diri ialah salah satu komponen sikap kepribadian yang dikaitkan dengan keyakinan individu terhadap kompetensi dan kemampuan diri. Hal ini khususnya berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sukses; dengan kata lain, semakin aktif usaha maka semakin kuat pula efikasi diri. Kegigihan, kualitas yang memungkinkan seseorang memperoleh pengalaman korektif yang memperkuat rasa keyakinan efikasi diri, juga terkait dengan efikasi diri yang tinggi (Fattah, 2017). Bersumber dari wawancara dengan karyawan,

ditemukan bahwa masih adanya penurunan keyakinan diri mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hambatan tersebut muncul karena kurangnya keyakinan bahwa apa yang mereka upayakan akan menghasilkan pengaruh apapun. Hal ini yang menyebabkan tingkat efikasi diri karyawan belum baik.

Beban kerja dan kewajiban yang berat dapat menimbulkan stres bagi karyawan perempuan yang memiliki efikasi diri yang rendah, sementara karyawan yang memiliki efikasi diri yang kuat akan memanfaatkan peluang untuk menunjukkan keahliannya. Oleh karena itu, orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung mengurangi upayanya atau menyerah dalam keadaan yang sulit, sementara orang dengan efikasi diri yang kuat akan melaksanakan upaya yang lebih besar untuk mengatasi hambatan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang tinggi mungkin juga bereaksi terhadap kritik yang tidak menyenangkan dengan mengerahkan lebih banyak usaha dan motivasi. Sebaliknya, saat diberikan umpan balik yang tidak menyenangkan, mereka yang memiliki efikasi diri yang buruk biasanya akan berusaha lebih sedikit (Adilla & Muzakki, 2019).

Tingkat kepercayaan diri seseorang akan meningkat seiring dengan proses pengembangan karirnya menjadi lebih kompeten. Seseorang akan berbuat lebih baik apabila mempunyai rasa percaya diri yang lebih (Rasmiyati et al., 2023). Hal ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan dampak positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap kemajuan profesional (Faranazilla & Yurnalis, 2024). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berdampak besar terhadap kemajuan pekerjaan (Hartanto et al., 2023). Namun temuan penelitian (Syafira et

al., 2020) menunjukkan bahwa pengembangan profesional tidak dipengaruhi secara positif oleh efikasi diri.

Berdasarkan fenomena serta uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan sebagai subjek penelitiannya mengingat fenomena ini dan latar belakang informasi yang diberikan. Judul penelitian yang dimaksud ialah “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Mengingat konteks di atas, permasalahan berikut dalam penelitian ini dapat dikenali:

1. Pengembangan karier karyawan wanita di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.
2. Ditemukan adanya konflik peran yang terjadi pada karyawan wanita sehingga tuntutan pada pekerjaan tidak terjalankan dengan maksimal.
3. Penurunan efikasi diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan adanya keraguan akan masa depan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari fenomena yang terjadi, penelitian ini hanya membahas tentang “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier Karyawan Wanita yang telah Menikah pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan”

#### 1.4 Rumusan Masalah

Mengingat keterbatasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini berupa:

1. Apakah terdapat pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat baik pada pihak berkaitan diantaranya:

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat dan membantu penulis dalam melatih, mengembangkan, memperluas ilmu pengetahuan dan wawasannya agar lebih memahami dan memahami teori-teori yang dibahas dalam perkuliahan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk membantu PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan dalam memberikan pengetahuan, ide, dan masukan mengenai apakah self-efficacy dan konflik peran ganda berdampak terhadap pengembangan karir.

#### 3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian bertujuan agar membantu mahasiswa sedang meneliti topik atau permasalahan serupa serta mengembangkannya di masa depan, ingin melaksanakan penelitian lebih mendalam dengan menawarkan informasi dan referensi.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Peneliti masa mendatang, khususnya meneliti dampak konflik peran ganda dan self-efficacy terhadap pertumbuhan profesional, diharapkan bisa mengambil manfaat dari penelitian ini dengan memakainya sebagai bahan referensi literatur tambahan.