

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Semakin berkembangnya zaman, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Angkatan kerja dituntut untuk kompeten dan memiliki keterampilan yang mumpuni untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya yang berkualitas. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bagus dalam mencapai tujuannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara profesional, karena individu-individu inilah yang akan menjalankan setiap aktivitas perusahaan dan menjadi elemen penting dalam keberhasilan perusahaan kedepannya agar mampu bersaing dalam dunia perbisnisan.

Tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan bukan hanya dirasakan oleh laki-laki yang notabene sebagai pencari nafkah, melainkan perempuan juga ikut ambil bagian dalam persaingan seiring dengan digalakkannya emansipasi wanita. Berdasarkan hasil sensus penduduk 2010, jumlah angkatan kerja adalah 107,7 juta jiwa. Dari jumlah tersebut jumlah penduduk yang bekerja adalah 104,9 juta jiwa, terdiri dari 66,8 juta orang laki-laki dan 38,1 juta orang perempuan (informasi tematik sensus penduduk 2010 Badan Pusat Statistik). Ini membuktikan perempuan juga ingin ikut

serta dalam hal pembangunan dengan terlibat di dunia kerja dan ikut berpartisipasi di berbagai bidang ekonomi sesuai dengan bidang dan kemampuannya masing-masing. Pemikiran masyarakat tradisional di mana perempuan pada hakikatnya menjadi ibu rumah tangga dan mengurus kebutuhan rumah mulai ditinggalkan. Pemikiran tersebut kemudian beralih pada pemikiran masyarakat modern, di mana ada kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan nafkah bagi keluarga. Hal ini yang menjadikan perempuan memutuskan untuk mencari kerja dan sekarang banyak mengisi posisi vital di berbagai perusahaan.

Tantangan yang kemudian muncul ketika fenomena masyarakat modern terus berkembang di mana banyak perempuan memutuskan untuk bekerja adalah peran ganda yang dialami oleh perempuan tersebut. Peran ganda ini muncul ketika kepentingan pekerjaan mengganggu kepentingan keluarga (*work family conflict*) atau sebaliknya kepentingan keluarga mengganggu kepentingan pekerjaan (*family work conflict*). Konflik pekerjaan keluarga ini sumber konfliknya dari pekerjaan, disatu sisi seorang perempuan harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam perusahaan tetapi di sisi lain dia juga harus mengurus keperluan keluarga sebagaimana tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga. Sementara konflik keluarga pekerjaan, sumber konfliknya dari keluarga, ada masalah-masalah dalam keluarga yang kemudian berdampak pada terganggunya pekerjaan.

Masalah mengenai konflik peran ganda ini sering kita jumpai pada bidang kerja yang di dalamnya mayoritas perempuan seperti Rumah Sakit,

terutama perawat. Peran dari seorang perawat sebagai seorang yang memberikan pelayanan untuk menunjang kesembuhan pasien menuntutnya agar selalu siaga dalam bekerja. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien tetapi juga dengan keluarga pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan melaksanakan peraturan yang ada di tempat kerja. Peran tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan standar pelayanan tugas dan tanggung jawab seorang perawat.

Dalam melaksanakan tugasnya perawat harus bekerja secara profesional. Mereka dituntut untuk melayani dengan baik, apalagi setiap harinya mereka dihadapkan dengan karakter pasien yang beragam, belum lagi ketika perawat mendapat jatah shift malam hari, dengan jumlah perawat yang lebih sedikit dibandingkan dengan pagi dan siang hari dan jumlah pasien yang tetap mengharuskan mereka bekerja lebih ekstra. Dengan peran dan tanggung jawab yang kompleks di dalam pekerjaannya, ada peran yang harus dikorbankan oleh perawat yaitu tanggung jawabnya sebagai seorang istri. Profesionalitas mengharuskan mereka untuk tidak mencampur adukkan urusan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga sebagai istri atau sebaliknya, tanggung jawab keluarga dengan urusan pekerjaan. Dengan kondisi seperti itu, urusan pekerjaan dan rumah tangga masih sulit untuk diseimbangkan.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Ini berarti peran pekerjaan dan peran keluarga menjadi dua sisi yang tidak bisa disatukan. Ketika sedang menjalani peran dalam bekerja maka peran keluarga harus disampingkan, begitu juga sebaliknya ketika sedang menjalani peran dalam keluarga maka itu yang harus diprioritaskan. Konflik keluarga-pekerjaan merujuk kepada suatu bentuk konflik peran di mana tuntutan umum, waktu dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan, Natemayer *et al.*, 2005 (dalam Yavas *et al.*, 2008).

Konflik peran ganda ini akan menjadi masalah kalau tidak ada solusi yang tepat untuk menanggulangnya, imbasnya adalah terjadinya tekanan, kecemasan yang membuat karyawan mengarah pada stress. Hal ini sesuai dengan pendapat Frone, 2000 (dalam Roboth 2015) yang mengatakan bahwa konflik peran ganda berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak.

Ivancevich *et al.*, (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai

dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi pada karyawan. Tren sekarang semakin mempersulit karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Saat karyawan bekerja lembur dan membawa pulang pekerjaan pada malam hari, semakin banyak tekanan diberikan pada hubungan kerja-keluarga. Penekanan pada koordinasi kerja dan jadwal liburan atau mencari pilihan layanan perawatan anak dan orang tua menjadi hal penting dan membuat stres, Luthans (2005).

Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa ketidak seimbangan antara pekerjaan dan keluarga ataupun sebaliknya antara keluarga dan pekerjaan mengakibatkan tekanan yang dialami karyawan perempuan, baik itu secara fisiologis maupun mental. Ini sesuai dengan pendapat Judge *et al.*, 1994 (dalam Indriyani 2009) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga pekerjaan bisa berpengaruh pada stres kerja. Hal ini disebabkan karena keduanya mencerminkan konflik antar peran, sehingga menyulitkan identifikasi diri. Dampak yang ditimbulkan oleh konflik peran ganda yang dialami karyawan perempuan bukan hanya stres kerja saja, akan tetapi kepuasan kerja juga berpengaruh.

Robbins (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sifat positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja

merupakan orientasi emosional karyawan mengenai pekerjaannya. Ketika ada masalah dalam pekerjaan, misalnya waktu kerja yang terlalu lama yang mengakibatkan tanggung jawab dalam keluarga harus dikorbankan maka akan berdampak pada kehidupan keluarga dari karyawan perempuan dan akan berdampak pada tingkat kepuasan kerjanya. Begitu juga sebaliknya, masalah keluarga yang mempengaruhi pekerjaan berdampak tidak baik bagi karyawan dikarenakan masalah tersebut akan mengganggu proses kerjanya di dalam organisasi dan mengurangi tingkat kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian dari Prawirasati dkk. (2007) menyatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja dan penelitian dari Amelia (2010) menyatakan adanya hubungan negatif antara *family-to-work conflict* dan kepuasan dalam bekerja.

Selanjutnya kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh stres kerja pada karyawan. Kondisi ini dipengaruhi beberapa faktor, baik itu dari organisasi, tim kerja, antar individu yang mengakibatkan seorang karyawan tertekan sehingga tingkat kenyamanan dalam bekerja berkurang. Pekerjaan dirasakan sebagai kondisi yang penuh tekanan (*stressfull*), di mana kondisi ini yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan dalam pekerjaan. Bisa dikatakan harapan-harapan dari seorang karyawan akan lingkungan kerja yang baik tidak terpenuhi. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun

tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Penelitian tentang konflik peran ganda sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dikaitkan dengan beberapa variabel seperti stres kerja, kinerja, kepuasan, keinginan untuk keluar dan lain-lain. Seperti penelitian Amelia (2010), hasilnya adalah tidak mendukung adanya hubungan antara *work-to-family conflict* terhadap kepuasan dalam bekerja dan mendukung adanya hubungan negatif antara *family-to-work conflict* dan kepuasan dalam bekerja. Penelitian dari Buhali dan Margaretha (2013) memperoleh hasil tidak terdapat pengaruh antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dan tidak terdapat pengaruh antara *family work conflict* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Indriyani (2009), mengambil obyek di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Hasilnya kedua bentuk konflik peran ganda (*work family conflict* dan *family work conflict*) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sementara itu, Raharjo (2009) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan *family work conflict* mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap stres kerja. Penelitian lain yang menghubungkan stres terhadap kepuasan adalah Dhania (2010), hasilnya stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari Setyono (2007) memperoleh hasil *job stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian di atas penulis ingin meneliti kembali variabel konflik peran ganda (*work family conflict* dan *family work conflict*), stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini masih layak untuk diteliti kembali karena di samping belum banyak yang menghubungkan keempat variabel tersebut, hasil peneliti-peneliti terdahulu juga menunjukkan adanya perbedaan. Selain itu, penelitian ini nantinya bisa berguna bagi perusahaan atau organisasi yang akan dijadikan objek untuk mengetahui dan menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan atau organisasinya.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriyani (2009). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel dependen yang diganti dengan kepuasan kerja seperti penelitian Amelia (2010), serta obyek yang akan diteliti. Berangkat dari uraian di atas, peneliti ingin mengajukan sebuah penelitian yang berjudul: **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT* & *FAMILY WORK CONFLICT*) DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA.**

B. Rumusan Masalah

Tanggung jawab yang dihadapi oleh perawat perempuan dalam menjalankan pekerjaannya, di mana ada dua peran penting yang harus dijalankan secara bersamaan yaitu tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam rumah tangga. Peran ganda tersebut mengakibatkan terjadinya stres yang dialami oleh perawat dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar

pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict* dan *family work conflict*) terhadap tingkat stres dan kepuasan kerja perawat perempuan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja ?
2. Apakah *family work conflict* berpengaruh terhadap stres kerja ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah *family work conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja ?
2. Untuk menganalisis pengaruh *family work conflict* terhadap stres kerja ?
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja?
4. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja ?
5. Untuk menganalisis pengaruh *family work conflict* terhadap kepuasan kerja ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Pengaruh *work family conflict*, *family work conflict*, stres kerja dan kinerja.

2. Bagi perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan yang berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat konflik peran ganda perempuan dan stres kerja dan upaya peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.