

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan bertahap di tempat kerja dan pada tingkah laku karyawan membuat penelitian tentang hubungan antara kerja dan keluarga menjadi semakin penting. Jumlah keluarga dengan penghasilan ganda (sepasang suami istri yang bekerja) semakin meningkat, sehingga keinginan untuk memberi perhatian yang layak bagi anak-anaknya mengakibatkan upaya yang besar secara finansial, fisik, dan emosional.

Para peneliti dalam sektor publik dan privat (pemerintah dan swasta) telah menunjukkan ketertarikan yang besar dalam mempelajari bagaimana kerja dan keluarga menentukan interaksi anggota keluarga, dan peneliti juga mencoba memahami hubungan kerja dan keluarga secara luas yang mempengaruhi satu sama lain. Lingkungan dari keluarga dan kerja seringkali disimpulkan sebagai suatu tempat/wilayah paling penting bagi seseorang, dan aktivitas dalam wilayah (keluarga dan kerja) ini secara umum membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga dibanding wilayah atau peran lain. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berkaitan dengan dampak penurunan kinerja, tingkat absensi, dan berhenti dari pekerjaan (Glass dan Estes 1997, dalam Wadsworth dan Owens, 2007:75), meningkatkan tekanan psikologis (Frone, Russel, dan Cooper 1992, dalam Wadsworth dan Owens, 2007:75), dan tekanan dalam hidup (Parasuraman, Greenhaus, dan Granrose 1992, dalam Wadsworth dan Owens,

2007:76). Setiap dampak tersebut tidak hanya berbahaya bagi individu namun juga organisasi. Ide dari konflik peran, seperti yang secara tradisional diyakini, mengatakan adanya peran dalam satu bidang menjadikannya sulit untuk mengambil bagian secara bersama-sama pada peran tambahan yang lain dikarenakan secara potensial harapan akan peran yang satu akan menyebabkan bentrok/konflik dengan peran yang lain (Kahn et al 1964 dalam Wadsworth dan Owens, 2007:76). Mitchell, 1986 seperti dikutip oleh Wadsworth dan Owens, 2007:76 menjabarkan konflik peran sebagai “ketidakcocokan antara kinerja yang telah ditentukan dalam suatu peran dengan peran lain”. Penelitian-penelitian belakangan ini menunjukkan konflik kerja-keluarga ternyata lebih kompleks daripada apa yang diyakini sebelumnya (secara tradisional). Kerumitan ini secara nyata terlihat ada dua arah dalam konflik kerja-keluarga, dimana kerja mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu kerja (Frone, Russel, dan Cooper 1992; Netemeyer, Boles, dan McMurrian 1996 dalam Wadsworth dan Owens, 2007:76).

Dalam tahun-tahun terakhir, para peneliti telah memulai untuk meneliti aspek lain dalam hubungan kerja-keluarga yang dikenal sebagai peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (*work-family enhancement*), dimana menambah perlakuan terhadap satu area, dan mengurangi aktivitas dari area lain, memungkinkan untuk menambah pengalaman di area lain tersebut. Dengan kata lain, sukses di pekerjaan mungkin akan “bocor” juga ke rumah, menguntungkan hubungan keluarga dan mempengaruhi tingkah laku atau kebiasaan seseorang dalam hidup. Rothbard menjelaskan perbedaan antara konflik kerja-keluarga dan

peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga dalam kalimat berikut: “Aspek dalam hal pengurangan mengasumsikan bahwa beragamnya tuntutan dari kerja dan keluarga berbahaya bagi individu dan perannya (baik peran tunggal ataupun beragam) akan menyebabkan stres, menghasilkan sakit emosional.” Peningkatan dijelaskan bahwa komitmen besar terhadap peran akan menguntungkan individu

Kehidupan kerja salah satunya dapat meningkatkan atau mengurangi kehidupan keluarga. Dalam cara yang sama, kehidupan keluarga kita mempunyai pengaruh yang positif atau negatif pada sikap, tingkah laku dan hasil kerja. Contohnya, jam kerja yang tidak fleksibel dan ekstensif, keterlibatan kerja yang berlebihan, stres kerja mungkin menghasilkan keadaan yang berbahaya bagi area keluarga, menarik diri dari tanggung jawab keluarga, dan berdampak merugikan bagi kualitas kehidupan seseorang. Demikian pula dengan tanggung jawab kepedulian yang ekstensif (tanggung jawab yang besar) dan keterlibatan intensif (keterlibatan dalam mengerjakan sesuatu hingga memperoleh hasil yang maksimal) terhadap aktivitas keluarga dapat membatasi pilihan karir dan aspirasi individu serta berdampak negatif dengan keterlibatan dalam bekerja, kepuasan kerja, dan perhatian untuk memulai kerja mereka. Namun, ada beberapa sumber yang didapat dari salah satu peran kerja, seperti pendapatan, otonomi kerja dan dukungan sosial dari teman kerja dan atasan yang secara positif berdampak pada area keluarga. Sama halnya dengan keluarga dapat juga menguatkan dan memperkaya kualitas kehidupan kerja dengan menyediakan berbagai sumber dukungan yang dapat dipergunakan. Untuk itu, memahami mekanisme dari efek kehidupan kerja dan keluarga satu sama lain akan membantu individual

memutuskan cara yang paling efektif mengurangi keterlibatan kerja-keluarga dan meningkatkan pengembangan kerja dan keluarga. Seperti contohnya, para professional sumber daya manusia, personalia training dan pengembangan, dan pembuat keputusan lainnya dapat menggunakan pengetahuan ini untuk mendesain kebijakan dan program yang bertujuan mempromosikan kualitas hidup karyawan yang lebih tinggi. Sama halnya, memahami perbedaan segi dari keterlibatan kerja dan keluarga dapat membantu pekerjaan wanita dan pria tidak hanya mencapai keseimbangan yang lebih baik antara peran kerja dan keluarga mereka, tetapi juga menjadi lebih responsif terhadap persoalan kerja dan keluarga dari bawahan.

Penelitian skripsi ini mengacu pada penelitian yang berjudul, "*The Effect of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector*" yang ditulis oleh Lori L. Wadsworth serta Bradley P. Owens pada tahun 2007. Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah sampelnya dimana penelitian sebelumnya mengambil 341 responden dari karyawan perusahaan (sektor publik) di Amerika Serikat, sedangkan penelitian kali ini mengambil 45 sampel dari karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya di Yogyakarta (sektor swasta). Penelitian ini dilakukan di bank karena *job stress* atau stres kerja/tekanan kerja di bank itu tinggi, terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga karena adanya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, tuntutan dari atasan, tuntutan dari organisasi. Adapun perbedaan lain antara lain sektor publik dan sektor swasta adalah dilihat dari tujuan organisasi, sumber pendanaan, peraturan perundang-undangan, kepemilikan, pertanggungjawaban, struktur organisasi.

I.2 Perumusan Masalah

1. Apakah dukungan sosial mempengaruhi konflik kerja-keluarga (WFC)?
 - a. Apakah dukungan sosial dari lingkungan kerja mempengaruhi konflik kerja-keluarga (WFC)?
 - b. Apakah dukungan sosial dari lingkungan non-kerja mempengaruhi konflik kerja-keluarga (WFC)?
 - c. Apakah dukungan sosial dari lingkungan organisasi mempengaruhi konflik kerja-keluarga (WFC)?
2. Apakah dukungan sosial mempengaruhi konflik keluarga-kerja (FWC)?
 - a. Apakah dukungan sosial dari lingkungan kerja mempengaruhi konflik keluarga-kerja (FWC)?
 - b. Apakah dukungan sosial dari lingkungan non-kerja mempengaruhi konflik keluarga-kerja (FWC)?
 - c. Apakah dukungan sosial dari lingkungan organisasi mempengaruhi konflik keluarga-kerja (FWC)?
3. Apakah dukungan sosial mempengaruhi peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (WFE)?
 - a. Apakah dukungan sosial dari lingkungan kerja mempengaruhi peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (WFE)?
 - b. Apakah dukungan sosial dari lingkungan non-kerja mempengaruhi peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (WFE)?
 - c. Apakah dukungan sosial dari lingkungan organisasi mempengaruhi peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (WFE)?

4. Apakah dukungan sosial mempengaruhi peningkatan kualitas kehidupan keluarga-kerja (FWE)?
 - a. Apakah dukungan sosial dari lingkungan kerja mempengaruhi peningkatan kualitas kehidupan keluarga-kerja (FWE)?
 - b. Apakah dukungan sosial dari lingkungan non-kerja mempengaruhi peningkatan kualitas kehidupan keluarga-kerja (FWE)?
 - c. Apakah dukungan sosial dari lingkungan organisasi mempengaruhi peningkatan kualitas kehidupan keluarga-kerja (FWE)?

I.3 Batasan Penelitian

1. Responden yang dipilih adalah karyawan dari PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya di Yogyakarta yang telah menikah, mempunyai pasangan yang juga bekerja, dan telah memiliki anak.
2. Dukungan sosial adalah area dimana seseorang meyakini bahwa kebutuhannya akan dukungan, informasi, dan tanggapan telah atau akan terpenuhi. Dukungan sosial mencakup dari: (a) lingkungan kerja, (b) lingkungan non kerja, (c) organisasi.
3. Konflik kerja dan keluarga yang dimaksud adalah konflik dimana tuntutan terhadap suatu peran (karyawan) tidak sesuai dengan tuntutan dalam peran lainnya (anggota keluarga). Konflik kerja dan keluarga mencakup: (a) konflik kerja-keluarga (*work-family conflict* atau WFC), (b) konflik keluarga-kerja (*family-work conflict* atau FWC).

4. Peningkatan kualitas kehidupan kerja dan keluarga yang dimaksud adalah menambah perlakuan terhadap satu area, dan mengurangi aktivitas dari area lain, memungkinkan untuk menambah pengalaman di area lain tersebut. Peningkatan kualitas kehidupan kerja dan keluarga mencakup: (a) peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (*work-family enhancement* atau WFE), (b) peningkatan kualitas kehidupan keluarga-kerja (*family-work enhancement* atau FWE).

I.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dukungan sosial yang berpengaruh terhadap konflik kerja-keluarga (WFC).
 - a. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap konflik kerja-keluarga (WFC).
 - b. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan non-kerja yang berpengaruh terhadap konflik kerja-keluarga (WFC).
 - c. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap konflik kerja-keluarga (WFC).
2. Untuk mengetahui dukungan sosial yang berpengaruh terhadap konflik keluarga-kerja (FWC).
 - a. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap konflik keluarga-kerja (FWC).
 - b. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan non-kerja yang berpengaruh terhadap konflik keluarga-kerja (FWC).

- c. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap konflik keluarga-kerja (FWC).
3. Untuk mengetahui dukungan sosial yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (WFE).
 - a. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan kerja yang berpengaruh peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (WFE).
 - b. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan non-kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (WFE).
 - c. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga (WFE).
4. Untuk mengetahui dukungan sosial yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kehidupan keluarga-kerja (FWE).
 - a. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan kerja yang berpengaruh peningkatan kualitas kehidupan keluarga-kerja (FEW).
 - b. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan non-kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kehidupan keluarga-kerja (FWE).
 - c. Untuk mengetahui dukungan sosial dari lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kehidupan keluarga-kerja (FWE).

I.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang sangat berguna bagi perusahaan mengenai pembuatan keputusan yang lebih baik dan informatif yang memperhatikan kebijakan kerja yang mempengaruhi keluarga.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini juga merupakan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik sejenis. Untuk menambah bacaan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam menyusun karya tulis serta menambah pengetahuan bagi mereka yang berminat pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk memperoleh pengetahuan yang berguna bagi penulis dan sarana mengaplikasikan ilmu yang selama ini telah dipelajari di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

I.6 Sistematika Laporan

Secara garis besar, pembahasan dapat dibagi menjadi 5 bab antara lain :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan mafaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Meliputi konflik kerja-keluarga, peningkatan kualitas kehidupan kerja-keluarga, dan dukungan sosial, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Berisi obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data yang digunakan, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, skala pengukuran instrumen, variabel penelitian, metode pengujian instrumen, metode analisis data.

BAB 4: HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai proses penelitian, hasil pengujian dan pengujian instrumen penelitian, profil responden, temuan penelitian, dan pembahasan.

BAB 5: PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, saran yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan implikasi manajerial yang berguna.