

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suami istri yang bersama-sama mencari nafkah (bekerja) untuk masa depan keluarga menjadi fenomena yang sudah lazim terjadi pada era globalisasi ini. Hal tersebut ditandai dengan adanya perubahan kecenderungan demografi yang melanda seluruh dunia yaitu terdapat peningkatan jumlah wanita yang bekerja. Pernyataan ini juga didukung oleh Vinokur *et al.* (1999, dalam Amelia, 2007) yang menyatakan partisipasi wanita dalam angkatan kerja mendekati 50 persen.

Ketika seorang wanita yang sudah menikah memutuskan untuk bekerja, maka ia telah mengambil dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan, yaitu bertanggung jawab terhadap perusahaan dimana ia bekerja dan juga bertanggung jawab terhadap keluarganya. Bukan hal yang keliru ketika kedua peran dan tanggung jawab tersebut diambil secara bersamaan, namun baik adanya apabila kedua tanggung jawab tersebut dapat berjalan dengan seimbang karena kedua peran tersebut membutuhkan waktu, tenaga, dan komitmen.

Peran seorang wanita dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dari urusan rumah tangga dan pengasuhan anak. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja. Permasalahan akan muncul ketika peran-peran tersebut menuntut

perhatian dalam waktu yang bersamaan, bahkan mungkin akan mengganggu ketenteraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan.

Apabila pasangan suami dan istri dalam satu keluarga memutuskan untuk sama-sama bekerja maka tuntutan penyeimbang antara peran keluarga dan peran pekerjaan harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong terjadinya *work-family conflict* (WFC). Pada dasarnya *work-family conflict* (WFC) dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan intensitas terjadi *work-family conflict* (WFC) pada wanita lebih besar dibandingkan laki-laki (Apperson *et al.*, 2002, dalam Setyowati, 2013). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para perempuan bekerja sering mengalami konflik (Apperson *et al.*, 2002, dalam Setyowati, 2013).

Penentu utama perilaku individu adalah harapannya tentang perilaku orang lain padanya. Masing-masing harapan orang terhadap peran atau perilaku orang lain berbeda-beda, sehingga hal tersebut juga dapat memicu konflik antar peran. Hal tersebut dapat terjadi ketika individu tertekan saat sedang fokus untuk memenuhi semua tujuan peran kerjanya dan peran keluarga karena masing-masing peran membutuhkan waktu, energi, dan komitmen. Setiap orang mempunyai latar belakang yang unik dikarenakan proses pertumbuhan, tradisi keluarga dan budaya, dan proses sosialisasi, karena tidak ada seorang pun yang mempunyai latar belakang keluarga, pendidikan, dan nilai yang sama, perbedaan dapat menjadi sumber utama dari munculnya konflik.

Secara umum, keluarga diakui mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi di dalam keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau ada anggota keluarga yang sakit, atau relasi buruk dengan orang tua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai *stressor* yang signifikan pada karyawan. Sekarang semakin mempersulit karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Saat karyawan kerja lembur dan membawa pulang pekerjaan pada malam hari, semakin banyak tekanan diberikan pada hubungan kerja-keluarga dan penekanan pada koordinasi kerja dan jadwal liburan, menjadi hal yang penting dan membuat stres (Luthans, 2009).

Kehidupan pekerjaan dapat meningkatkan atau mengurangi kualitas kehidupan keluarga, begitu pula sebaliknya. Dalam cara yang sama, kehidupan keluarga atau kerja dapat memiliki pengaruh positif atau negatif pada sikap, perilaku, dan hasil yang diperoleh seseorang saat di tempat kerja atau keluarga. Berdasarkan penjelasan di atas, pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat penting dan saling terkait. Kedua peran tersebut sangat sulit sehingga dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut dengan *work-family conflict* (WFC) (Amelia, 2007).

Work-family conflict (WFC) merupakan suatu bentuk *interrole conflict* yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985, dalam Amelia, 2007). Menurut Herman dan Gyllstrom (1977) seperti yang dikutip dalam Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Amelia, 2007), menyatakan seseorang yang sudah menikah lebih sering mengalami *work-family conflict* (WFC) dibandingkan yang belum

menikah. Seseorang yang telah menikah memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan yang belum menikah saat menyeimbangkan peran-perannya demi menjaga keutuhan rumah tangganya.

Penelitian-penelitian belakangan ini menunjukkan *work-family conflict* (WFC) ternyata lebih kompleks daripada sebelumnya (secara tradisional). Kerumitan ini secara nyata terlihat ada dua arah dalam *work-family conflict* (WFC), dimana kerja mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu kerja (Frone, Russel, dan Cooper 1992; Netemeyer, Boles, dan McMurrian 1996, dalam Wadsworth *et al.*, 2007). Melihat prevalensi mengenai *work-family conflict* (WFC), karena itu maka penting untuk mengembangkan model pada prediktor *work-family conflict* (WFC).

Work-family conflict (WFC) dapat mempengaruhi individu yang bersangkutan, keluarga mereka, dan perusahaan (Esson, 2004). Pada beberapa penelitian terdahulu, analisis dilakukan antara lain pada faktor pekerjaan, keluarga dan individu sebagai prediktor *work-family conflict* (WFC). Pada penelitian kali ini, analisis dilakukan pada faktor pekerjaan, keluarga dan individu sebagai prediktor *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC), karena berdasarkan penelitian Ahmad (2008), para peneliti mengakui *work-family conflict* (WFC) sekarang ini sudah begitu kompleks.

Dalam penelitian kali ini, masalah yang akan diteliti adalah pengaruh faktor pekerjaan, keluarga, dan individu sebagai prediktor munculnya *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC), yang dapat menjadi masalah serius bagi wanita dalam menjalankan peran ganda. Sebagian dari dirinya

bertanggung jawab pada kesuksesan bisnis, sebagian lagi bertanggung jawab atas kelangsungan kehidupan keluarga.

Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Amelia, 2007) mengutip penelitian Herman dan Gyllstrom (1977) menemukan individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak *work-family conflict* (WFC) dibandingkan individu yang tidak menikah. Dalam konteks yang sama, individu yang berperan sebagai orang tua akan mengalami konflik pekerjaan keluarga lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak berperan sebagai orang tua. Beberapa studi menyimpulkan orang tua dengan anak yang lebih muda usianya (dimana anak membutuhkan waktu dari orang tua) akan mengalami lebih banyak konflik dibandingkan orang tua dengan anak yang dewasa usianya (Beutell dan Greenhaus, 1980; Greenhaus dan Kopelman, 1981; Pleck *et al.*, 1980; dalam Greenhaus dan Beutell, 1985). Keluarga besar membutuhkan lebih banyak waktu dibandingkan keluarga kecil, juga diasosiasikan mempunyai *work-family conflict* (WFC) yang lebih tinggi (Cartwright, 1978; Keith dan Schafer, 1980, dalam Greenhaus dan Beutell, 1985). Lebih jauh lagi, Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan keluarga besar menghasilkan konflik lebih tinggi untuk perempuan yang memiliki suami yang sangat terlibat dalam karir kerjanya. Martin *et al.* (2002, dalam Amelia, 2007) mengutip hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan perempuan, secara rata-rata, mendapatkan stres yang lebih dalam peran keluarga dibandingkan laki-laki. Sebagai contoh, untuk menyeimbangkan tugas pekerjaan dan tugas keluarga, perempuan cenderung memprioritaskan tanggung jawab keluarga sebagai pekerjaan yang mandiri, sedangkan laki-laki cenderung melihat tanggung jawab

keluarga dengan pendekatan penyeimbang dan kemungkinan besar menukar tanggung jawab keluarga terhadap tanggung jawab pekerjaan (Tenbrunsel *et al.*, 1995, dalam Martin *et al.*, 2002, dalam Amelia, 2007).

Sebagai seorang istri dan ibu yang bekerja tentu harus pandai mengalokasikan diri, yang meliputi alokasi waktu, tenaga, pikiran, serta kasih sayang dan kesetiaannya kepada peranan ganda tersebut. Dalam sebuah rumah tangga, wanita mempunyai peran antara lain sebagai: (a) istri bagi suami, (b) ibu bagi anak-anaknya, dan (c) ibu rumah tangga, ditambah perannya di tempat kerja, maka seorang wanita karir memikul banyak sekali peran. Bagi mereka yang tidak mampu mengalokasikan secara seimbang dan harmonis, maka harus membayar sejumlah *opportunity cost* yang mengakibatkan karir dalam pekerjaannya, atau rumah tangganya, atau bahkan keduanya, tidak terurus secara baik. Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja, maupun pasangan suami-istri yang keduanya bekerja, serta banyaknya tuntutan pekerjaan maupun waktu bersama keluarga, dapat disinyalir sebagai penyebab terjadinya *work-family conflict* (WFC).

Work-family conflict (WFC) timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga. Sedangkan *family-work conflict* (FWC) timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu keluarga mengalami kesulitan melakukan perannya dalam pekerjaan.

Fenomena *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) ini juga semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak yang ditimbulkan, baik terhadap individu yang bekerja itu sendiri, keluarganya maupun

bagi organisasi dimana dia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual dari sisi *family-work conflict* (FWC) diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stres pada diri individu, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi *work-family conflict* (WFC) akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*high turnover*) (Poelmans, 2001, dalam Wirakristama, 2011).

Meningkatnya minat dalam memahami peran dan anteseden mengenai kerja-keluarga secara sepenuhnya telah mendorong pengembangan model prediktif *work-family conflict* (WFC). Sebuah model dikembangkan pada prediktor *work-family conflict* (WFC) menunjukkan yang dikatakan prediktor bisa jadi adalah pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan (jenis pekerjaan, komitmen waktu kerja, keterlibatan kerja, *role overload*, fleksibilitas pekerjaan), yang terkait dengan keluarga (jumlah anak, tahap siklus hidup, keterlibatan keluarga, aturan perawatan anak) dan nilai-nilai peran kehidupan individu terkait, orientasi peran gender, *locus of control*, perfeksionisme. Model ini didasarkan pada *stress-strain model* dimana prediktor sebagai stres, dan konflik sebagai ketegangan (Dunham, 1984, dalam Ahmad, 2008). Bukti empiris juga menegaskan *work-family conflict* (WFC) sering merupakan faktor stres berat di tempat kerja yang menyebabkan berbagai hasil negatif, termasuk gangguan kesejahteraan (Karatepe dan Tekinkus, 2006, dalam Ahmad, 2008).

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Aminah Ahmad (2008) yang berjudul "*Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict*". Penelitian ini memiliki kesimpulan *work-family conflict* (WFC) saat ini semakin kompleks dibandingkan dahulu. Oleh karena itu, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian serupa yang juga menguji pengaruh faktor pekerjaan, keluarga dan individu terhadap *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC).

Penulis memilih untuk melakukan penelitian di Giant Superdome Semarang karena penulis ingin melihat apakah Giant Superdome Semarang sudah menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat bagi kesejahteraan karyawannya di dalam perusahaan maupun di dalam kehidupan keluarganya. Giant Superdome Semarang memiliki jam kerja karyawan yang cukup panjang dan juga ada banyak tugas keluar yang harus dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut yang menjadi ketertarikan penulis untuk meneliti Giant Superdome Semarang.

Karyawan perusahaan Giant Superdome Semarang dipilih sebagai populasi pada penelitian ini. Dasar pemilihan populasi ini adalah peran vital karyawan Giant Superdome Semarang dalam suatu organisasi. Karyawan perusahaan memegang jabatan struktural masing-masing dan memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan sehingga harus dapat mempertanggungjawabkannya. Faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu disinyalir dapat menimbulkan *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC). Perusahaan Giant Superdome Semarang dipilih sebagai tempat penelitian karena penulis ingin memberikan kontribusi positif bagi

perkembangan perusahaan melalui penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak perusahaan sebagai evaluasi sekaligus dasar untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) pada karyawan.

Minat pada topik ini didorong dari adanya kekhawatiran terhadap hubungan kerja dan keluarga karena hal ini sangat penting bagi kesejahteraan karyawan. Selain itu, *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) pada karyawan juga menarik untuk diteliti karena *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) yang terjadi pada karyawan dapat berkaitan dengan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh faktor pekerjaan, keluarga, dan individu terhadap *work-family conflict* (WFC)?
2. Apakah ada pengaruh faktor pekerjaan, keluarga, dan individu terhadap *family-work conflict* (FWC)?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, disusunlah batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawannya, dimana hal tersebut yang ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut. Faktor pekerjaan dalam penelitian ini meliputi komitmen waktu kerja dan fleksibilitas kerja.
2. Faktor keluarga didefinisikan sebagai peran yang tercermin dalam keluarga dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Faktor keluarga dalam penelitian ini meliputi jumlah anak dan keterlibatan keluarga.
3. Faktor individu didefinisikan sebagai peran individu dalam hubungannya dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga. Faktor individu dalam penelitian ini meliputi *locus of control*.
4. *Work-family conflict* (WFC) merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Triaryati, 2003).
5. *Family-work conflict* (FWC) merupakan bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (pekerjaan) (Greenhaus dan Beutell, 1985).

1.4. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah di atas, dapat ditemukan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh faktor pekerjaan, keluarga, dan individu terhadap *work-family conflict* (WFC) pada Giant Superdome Semarang.

2. Mengetahui pengaruh faktor pekerjaan, keluarga, dan individu terhadap *family-work conflict* (FWC) pada Giant Superdome Semarang.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Organisasi

Sebagai bahan masukan yang sangat berguna bagi organisasi mengenai pembuatan keputusan yang lebih baik dan informatif yang memperhatikan faktor-faktor yang dapat 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.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini, yaitu teori mengenai faktor pekerjaan, faktor keluarga, faktor individu, *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC), penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi metode yang digunakan pada penelitian ini, yang terdiri dari bentuk penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini membahas analisis serta pengujian hipotesis berdasarkan jawaban responden yang berasal dari kuesioner yang telah dibagikan.

Bab ini diakhiri dengan pembahasan yang mencoba mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan penelitian dan saran dari peneliti. Selain itu, termuat pula implikasi penelitian terhadap sisi manajerial perusahaan yang bersangkutan. Penutup diakhiri dengan keterbatasan pada penelitian ini.

