

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu (Badan Pusat Statistik, 2018). Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila kita saat ini sering menjumpai wanita yang bekerja. Dalam era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Jumlah penduduk Indonesia adalah 265015.30 jiwa dan jumlah wanita yang bekerja dan terdaftar di Indonesia adalah sebesar 47.02% (Badan Pusat Statistik, 2018). Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Census Bureau, 2003) Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja.

Wanita karir adalah wanita yang menekuni profesi atau pekerjaannya dan melakukan berbagai aktivitas untuk meningkatkan hasil dan prestasinya. Istilah wanita karir kurang tepat apabila ditunjukan pada semua wanita yang bekerja di kantor saja, sebenarnya tidak selalu seperti itu, bekerja apa saja asal mendapatkan

penghasilan dan suatu kemajuan dalam kehidupannya itulah karier (Anoraga 2009: 32)

(Oetomo 2014: 320) Wanita Karir adalah mereka yang memiliki aktivitas di luar kodratnya sebagai wanita, Ibu rumah tangga atau Lajang. Semua pekerjaan di luar rumah yang mendatangkan kepuasan, moral maupun material. Dan kegiatan yang mereka lakukan benar-benar serius, bukan sekedar *killing time*. Hal ini terlihat dari banyaknya waktu yang mereka habiskan untuk melakukan aktivitas tersebut lebih besar daripada waktu mereka dirumah. Jadi mereka benar-benar *exist* sebagai wanita karier. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep emansipasi, dimana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria. Namun, sebenarnya secara intelegensi, Pria dan wanita memiliki kemampuan yang sama. Banyak hal yang bisa dikerjakan oleh pria bisa pula dikerjakan oleh wanita dengan baik, Selain itu sama dengan tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat. Kepuasan Kerja yang dicapai bila seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya, maksudnya adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang untuk menampilkan apa yang terbaik dari dirinya sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomi (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai

dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. (Imelda, dkk 2008: 46)

Menurut hasil penelitian, wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri, mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan suntuk mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (Rosita 2012: 20). Sesuai dengan kodratnya sebagai seorang ibu dan istri, perubahan demografi tenaga kerja menimbulkan sebuah konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerja. Memang bukan hal yang mudah untuk mewujudkan keseimbangan antara rumah tangga dan pekerjaan. Juga bukan hal yang gampang untuk memaksimalkan keduanya karena biasanya porsi yang diberikan tidak bisa sama dan biasanya ada yang dikorbankan (Oetomo 2014: 360). Pergeseran kodrat wanita yang bekerja menjadikan banyak keluarga di era yang sekarang ini memiliki “*dual career*”. (Mauthner 2000 dalam Wise 2002: 47) menemukan bahwa pria maupun wanita telah meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan atau perawatan terhadap anak, situasi pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan keluarganya.

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *inrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di keluarga dengan peran di dalam pekerjaan (Grace 2007 : 7). *Work family conflict* dan stress kerja merupakan dua variable yang saling berkaitan *work family conflict* akan menyebabkan seorang mengalami stress kerja apabila tidak dapat mengelola konflik yang terjadi.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, dkk 2000 dalam Wirakristama dan Suharnomo 2011 : 76)

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja (Kinnunen dan Mauno 1998 : 52). Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis.

Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidak mampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain. Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan

penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku (Anoraga 2005 :103). Konflik pekerjaan-keluarga yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja (Frone & Cooper 1992 : 94). Bagi organisasi dampak konflik pekerjaan-keluarga tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover*.

Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan, karena disadari atau tidak wanita mempunyai peran ekonomi yang sangat penting dalam pembangunan nasional, di samping peran lainnya. Bila melihat fenomena yang berkembang saat ini, masalah ketenagakerjaan wanita terlihat ada berbagai kesenjangan di mana-mana walaupun Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja wanita. Berikut ini adalah penjelasan dari Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat 2, 3, dan 4:

1. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

3. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00.

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan *work- family conflict* dan menjadikan *work-family conflict* sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kebijakan perusahaan mengenai *work family conflict* untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat

mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

PT. Kembang Bulan Group adalah perusahaan obat Tradisional yang awalnya dirintis oleh ahli pengobatan China yakni keluarga Lie Boen Tjong yang memulai produksi pertamanya pada tahun 1960-an. Dengan peralatan modern dan bahan-bahan yang terjamin dan berkhasiat, membuat PT. Kembang Bulan Group Surabaya menghasilkan obat herbal yang mampu bersaing di pasaran. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Kembang Bulan Group Surabaya adalah sebanyak 270 orang yang terdiri atas 150 karyawan wanita dan 120 karyawan pria. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan wanita pada PT. Kembang Bulan Group Surabaya lebih besar daripada karyawan pria.

Tabel 1.1

Target Produksi PT. Kembang Bulan Group Surabaya Tahun 2018

Merk	Target Pruduksi (Karton)	Realisai	Keterangan
Kapsida	2.931.096	2.931.096	Terpenuhi
Nitasan	1.100.000	1.100.000	Terpenuhi
Salep Kuning KB	804.000	804.000	Terpenuhi
Velpo	88.800	88.800	Terpenuhi
Wiesingkie	22.212	22.212	Terpenuhi
Jumlah	3.846.108	3.846.108	Terpenuhi

Sumber : PT. Kembang Bulan Group 2018

Tabel 1.1 di atas menunjukkan target produksi tahunan PT. Kembang Bulan Group tahun 2018. Terpenuhinya target produksi tahunan didukung oleh para karyawan yang bekerja 7 jam dengan 1 jam istirahat dari pukul 08.00-16.00 setiap hari. Daerah pemasaran obat tradisional PT. Kembang Bulan Group adalah seluruh daerah di Indonesia.

Untuk mencapai target tahunan, PT. Kembang Bulan group menerapkan system target perhari yaitu karyawan perusahaan ini harus mencapai target 1 vet atau sekitar 1.080 kotak obat perhari dan biasanya memang target itu dapat dipenuhi oleh para karyawan kecuali memang ada kendala. Jika target tidak terpenuhi dalam satu hari karena ada kendala seperti serbuk obat, kapsul ataupun kotak obat belum datang ke tempat produksi, sisa target yang tidak dipenuhi akan dilimpahkan pada hari selanjutnya yang otomatis harus bekerja dua kali lipat untuk memenuhi target hari ini dan kemarin. (Suni, 2020, Hasil Wawancara, Juli)

Karyawan yang bekerja di PT. Kembang Bulan Group Terdiri dari 4 Golongan. Gaji yang diberikanpun relatif berbeda. Golongan yang tertinggi adalah golongan 1E yang mendapatkan gaji sebesar 4.043.000, sedangkan golongan dibawahnya mendapatkan gaji yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab. Tetapi masih berpatokan pada Upah Minimum Regional Kota Surabaya. Sedangkan untuk Penentuan golongan sendiri dilihat dari masa kerja karyawan dan jabatan karyawan tersebut. (Eka, 2019, Hasil Wawancara, Oktober).

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Konflik**

Peran Ganda (*Work – Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”

1.1 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Kembang Bulan Group Surabaya?
2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stress kerja karyawan wanita PT. Kembang Bulan Group Surabaya?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita PT. Kembang Bulan Group Surabaya?
4. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kembang Bulan Group Surabaya?

1.2 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap Stres kerja karyawan wanita.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita.

- c. Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita.
- d. Untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita dengan stress kerja sebagai variabel intervening.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda, stres dan kinerja pada karyawan wanita.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran ganda, stres dan kinerja pada karyawan wanita.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Bagi Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara peran ganda dengan stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

5. Bagi keluarga (suami dan anak) Karyawan Wanita

Dapat menjadi masukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja, sehingga keluarga dapat memberikan dukungan agar tidak menimbulkan stres dalam pekerjaanya.