

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini khususnya di Indonesia, perekonomian berkembang pesat dengan munculnya perusahaan-perusahaan yang menawarkan beragam jenis barang dan jasa. Dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja merupakan aset penting yang berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan operasional perusahaan (Fauziah, 2020). Agar dapat bekerja secara optimal, setiap individu memerlukan motivasi yang menjadi faktor kunci dalam mencapai target atau hasil yang diharapkan (Caissar, 2022). Motivasi kerja karyawan dapat diartikan sebagai keinginan kuat yang mendorong seseorang untuk bekerja secara giat dan efektif guna mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan (Atqiya, 2017).

Menurut teori *self determination* yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci (2000), motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bertindak, bertahan, dan mencapai tujuan. Teori ini membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri seperti keinginan untuk belajar, berkembang, dan menghadapi tantangan. Sementara motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar seperti hadiah, pujian, atau tekanan dari lingkungan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi intrinsik cenderung lebih stabil dan bertahan lama karena berasal dari kepuasan pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi eksternal. Namun kedua jenis motivasi ini dapat saling memengaruhi dan faktor eksternal seperti konflik pernikahan dapat mengganggu motivasi intrinsik dengan menciptakan tekanan psikologis.

Menurut Bakker dan Demerouti (2007), dalam model *Job Demands-Resources (JD-R)*, beban psikologis dari rumah tangga seperti konflik pernikahan dapat menguras energi karyawan, menurunkan keterlibatan kerja, dan pada akhirnya melemahkan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal atau lingkungan

kerja, tetapi juga oleh kondisi kehidupan pribadi. Konflik dalam pernikahan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan dan terbawa ke lingkungan kerja, sehingga individu yang mengalami ketegangan di rumah sering kali kesulitan untuk fokus dan mempertahankan performa optimal di tempat kerja.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, Jawa Barat mencatat jumlah perceraian tertinggi di Indonesia, yaitu sebanyak 88.842 kasus. Jawa Timur menempati urutan tertinggi kedua, dengan jumlah 77.658 kasus perceraian pada tahun yang sama. Dari jumlah tersebut, penyebab terbanyak di Jawa Timur berasal dari perselisihan dan pertengkaran yang terus-menerus. Perselisihan dan pertengkaran yang terus-menerus tanpa adanya kemampuan untuk mencari solusi telah menjadi penyebab utama perceraian selama dua tahun berturut-turut. Faktor ini semakin diperparah oleh masalah ekonomi dan kondisi pekerjaan yang turut mendukung terjadinya konflik dalam pernikahan. Situasi ini mengindikasikan adanya hubungan yang tidak sehat atau *toxic* dalam pernikahan, di mana pasangan tidak mampu mengelola konflik dengan baik.

Konflik pernikahan yang tidak terselesaikan dapat menjadi sumber stres bagi seseorang dan berdampak pada pekerjaannya termasuk menurunkan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konflik pernikahan merupakan fenomena yang serius dan luas di kedua provinsi. Meskipun Jawa Barat memiliki angka lebih tinggi, penelitian ini dilakukan di Jawa Timur karena peneliti mempertimbangkan faktor aksesibilitas data yang lebih tinggi di wilayah ini. Selain itu, penelitian ini difokuskan pada empat wilayah utama di Jawa Timur, yaitu Surabaya, Gresik, Sidoarjo, dan Kota Malang. Keempat daerah ini mencerminkan keberagaman karakteristik wilayah urban dan semi urban, dengan tingkat industrialisasi dan dinamika kehidupan kerja yang tinggi. Hal ini menjadikan Jawa Timur sebagai lokasi yang strategis dan representatif untuk mengkaji hubungan antara konflik pernikahan dan motivasi kerja karyawan secara kontekstual.

Menurut data Sakernas (BPS, 2023), jumlah angkatan kerja di Jawa Timur mencapai 24,76 juta orang, dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 3,61% pada Februari 2025. Pertumbuhan jumlah pekerja ini belum sepenuhnya mencerminkan iklim kerja yang sehat. Survei dari Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2021 menunjukkan bahwa banyak karyawan di Jawa Timur mengalami tekanan kerja akibat beban tugas tinggi dan jam kerja panjang, yang semakin memperburuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini memperburuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga berpotensi memperbesar dampak konflik pernikahan terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Gottman (2015), konflik dalam pernikahan mencakup segala bentuk ketidaksepakatan antara pasangan mulai dari gangguan kecil hingga perselisihan besar. Konflik ini terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu *solvable conflicts* (masalah yang dapat diselesaikan) dan *perpetual conflicts* (masalah yang terus berulang dan menjadi bagian dari dinamika hubungan). Gottman (2015) menemukan bahwa 69% konflik dalam pernikahan bersifat permanen, artinya pasangan akan terus menghadapi isu yang sama sepanjang hidup mereka. Lebih lanjut Gottman (2015) mengatakan bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan pasangan terjebak dalam *gridlock*, yaitu kondisi di mana perbedaan menjadi sumber frustrasi yang semakin memperburuk hubungan. *Gridlock* terjadi ketika pasangan merasa tidak ada solusi yang memadai untuk perbedaan fundamental mereka, sehingga konflik yang berulang menjadi semakin *intens* dan menyakitkan. Konflik ini tidak hanya berdampak pada kehidupan pernikahan tetapi juga dapat memengaruhi tingkat motivasi seseorang dalam bekerja.

Menurut Bakker & Demerouti (2007), Dalam perspektif perusahaan, konflik pernikahan dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja di kalangan karyawan, yang berdampak negatif pada efektivitas keseluruhan perusahaan. Karyawan yang mengalami penurunan motivasi cenderung menunjukkan performa yang lebih rendah, memiliki keterlibatan kerja yang minim, dan kurang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam jangka

panjang hal ini dapat menyebabkan penurunan daya saing organisasi dan meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan untuk menangani masalah ketidakefisienan kerja akibat faktor non-pekerjaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menyadari dan mengatasi isu kesejahteraan psikologis karyawan. Strategi seperti program kesejahteraan karyawan dan kebijakan fleksibilitas kerja dapat diterapkan untuk membantu karyawan mengelola konflik pribadi termasuk konflik pernikahan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, Herzberg (1955) dalam teori dua faktornya menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi merupakan faktor intrinsik yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Sementara faktor ekstrinsik seperti gaji, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja juga turut memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Meskipun faktor ekstrinsik penting, Herzberg (1955) menekankan bahwa faktor intrinsik memiliki dampak yang lebih signifikan dalam menciptakan kepuasan kerja dalam jangka panjang. Namun faktor eksternal di luar pekerjaan seperti konflik pernikahan dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja.

Berdasarkan Data Ketenagakerjaan tahun 2021, mayoritas penduduk yang bekerja menghabiskan waktu antara 1 hingga 34 jam per minggu. Jumlahnya mencapai 46,92 juta orang atau sekitar 35,80% dari total pekerja. Jika ditinjau berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 23,38 juta laki-laki atau sekitar 29,76% berada dalam kategori ini, sementara jumlah perempuan yang bekerja dalam durasi yang sama sedikit lebih tinggi, yaitu 23,54 juta orang atau 44,84% dari total pekerja perempuan. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, jumlah penduduk yang tidak bekerja (0 jam kerja saat pencacahan) mengalami lonjakan tertinggi, yaitu meningkat sebesar 40,59%. Selain itu kelompok pekerja yang bekerja 1-34 jam per minggu juga mengalami peningkatan sebesar 16,70%. Sebaliknya jumlah pekerja dengan jam kerja lebih panjang justru menurun. Penurunan paling signifikan terjadi pada mereka

yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu, yang berkurang hingga 15,30%. Data ini menunjukkan pentingnya bagi individu untuk lebih bijak dalam menyelaraskan waktu kerja dengan waktu bersama pasangan agar tercipta keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan profesional dan personal mereka.

Konflik pernikahan dapat terjadi pada siapa saja baik laki-laki maupun perempuan. Konflik ini muncul ketika peran dalam pekerjaan dan peran dalam pernikahan sama-sama dianggap penting dan harus segera dipenuhi (Hapsari, 2015). Menurut Darmawati (2019), terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya konflik pernikahan. Pertama, faktor pekerjaan, yaitu ketika seseorang diberikan peran sebagai karyawan yang melibatkan komitmen waktu kerja dan fleksibilitas kerja. Kedua, faktor keluarga, terjadi ketika kedua orang tua bekerja dan memiliki anak sehingga tuntutan waktu untuk keluarga semakin meningkat. Ketiga, faktor individu, berkaitan dengan *locus of control*, dimana individu dengan *locus of control* internal yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi konflik peran tersebut. Namun ketika konflik ini tidak dikelola dengan baik, individu dapat mengalami tekanan yang berdampak pada kesejahteraan psikologis dan fisik mereka yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Iswadi (2021), menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja pada pekerja wanita. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dirasakan oleh pekerja wanita, maka semakin rendah motivasi kerja mereka. Sebaliknya jika konflik peran ganda yang dialami rendah maka motivasi kerja akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini memperkuat bahwa konflik dalam pernikahan, terutama konflik peran ganda dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2013), konflik peran terjadi ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan yang bertentangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat menurunkan kepuasan kerja serta meningkatkan ketegangan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketika stres akibat konflik peran

meningkat, karyawan akan lebih banyak menghabiskan energi dan pikirannya untuk mengatasi tekanan tersebut daripada fokus pada tugas pekerjaannya. Akibatnya mereka lebih rentan mengalami *burnout* yang ditandai dengan penurunan motivasi kerja, meningkatnya angka absensi, serta kecenderungan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Selain itu, hasil penelitian oleh Adityawira & Supriyadi (2017), membuktikan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki dampak negatif terhadap motivasi kerja. Konflik ini terjadi ketika individu menghadapi tekanan untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan sekaligus peran dalam keluarga. Ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya motivasi kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga dapat bersifat dua arah, yaitu pekerjaan yang mengganggu keluarga (*work-to-family conflict*) atau keluarga yang mengganggu pekerjaan (*family-to-work conflict*). Kedua jenis konflik ini sama-sama berkontribusi pada penurunan motivasi kerja karyawan.

Meskipun terdapat beberapa penelitian yang membahas konflik keluarga terhadap motivasi kerja, serta hubungan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja, penelitian-penelitian ini masih bersifat umum dan belum secara spesifik membahas konflik pernikahan sebagai faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja. Padahal, konflik pernikahan sering kali berakar dari konflik peran ganda, di mana individu menghadapi tekanan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab dalam pernikahan, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat memicu ketegangan dalam pernikahan. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi perusahaan atau organisasi dalam memahami faktor psikologis yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, khususnya yang mengalami konflik pernikahan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik dan merasa penting untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Konflik Pernikahan dengan Motivasi Kerja Karyawan di Jawa Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Konflik Pernikahan dengan Motivasi Kerja Karyawan di Jawa Timur ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Konflik pernikahan dengan motivasi kerja karyawan di Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan menjadi referensi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi keluarga terutama yang berkaitan dengan hubungan konflik pernikahan dengan motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan informasi bagi karyawan tentang konflik pernikahan dan motivasi kerja karyawan pada perusahaan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi agar karyawan lebih mampu mengenali dan mengelola konflik pernikahan yang mereka alami agar tidak mengganggu motivasi kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti menyediakan program pendampingan atau konseling yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat absensi, *turnover*, serta meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai dasar pemikiran atau dasar pijakan untuk penelitian selanjutnya. Serta diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan pengembangan lebih baik dan terbaru mengenai penelitian tentang hubungan konflik pernikahan dengan motivasi kerja karyawan, agar khasanah keilmuan memberikan dampak lebih luas bagi peneliti, instansi terkait, maupun masyarakat yang menjadi sumber penelitian.