

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengalaman stres dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang baru. Stres biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stres yang dimaksud adalah stres kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres yang terjadi pada diri karyawan sebenarnya tidak hanya karena konflik yang dialami saja, tapi banyak faktor yang mempengaruhi antara lain kekurangan kesesuaian antara individu lingkungan kerjanya dan peran seseorang dalam pekerjaannya. Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika saat bekerja.

Disamping itu faktor stres lain yang mempengaruhi adalah konflik pekerjaan dan konflik keluarga (work-family conflict). Ketika seseorang mengalami stres kerja, konflik pekerjaan dan konflik keluarga, pemenuhan peran yang satu akan

mengganggu pemenuhan peran yang lainnya. Konflik dapat terjadi secara alamiah dalam organisasi manajemen perlu mengelola konflik agar konflik tidak keluar dari batas batasan kewajaran. Konflik itu menimbulkan dampak negatif misalnya, melemahnya hubungan antar pribadi, timbulnya sikap marah, dan terangsingkan. Semua aktifitas karyawan mengakibatkan produktifitas karyawan menjadi terganggu karena akan terjadi pemborosan waktu. Tidak hanya itu saja akibat yang menimbulkan konflik yang tidak ditangani secara cermat dan tepat, dapat pula berakibat langsung pada karyawan, karena berada dalam suasana serba salah, sehingga mengalami tekanan jiwa (stres).

Wanita dilahirkan dengan keistimewaan dan kelebihan yang tersendiri. Selain mempunyai peranan yang amat penting dalam sebuah keluarga, wanita juga mempunyai peranan penting dalam membangunkan masyarakat, organisasi dan negara. Di zaman yang modern sekarang ini menimbulkan berbagai perubahan, salah satunya adalah kesempatan bagi wanita untuk bekerja menjadi semakin terbuka, sehingga kegiatan wanita tidak hanya bertumpu pada keluarga saja. Saat ini, banyak wanita yang berjaya dan maju dalam karir masing-masing setaraf dengan kaum lelaki. Hampir tidak terlihat lagi perbedaan antara laki-laki dan perempuan, keduanya memiliki status, kesempatan dan peranan yang luas untuk berkembang dalam struktur masyarakat modern. Masyarakat tidak janggal lagi melihat seorang bekerja disebuah pabrik, wartawan, atlit, eksekutif di perusahaan, anggota legislatif, guru besar, menteri, bahkan presiden Indonesia pernah dipimpin oleh seorang wanita.

Sejalan dengan perkembangan teknologi serta globalisasi terjadi perubahan tuntutan peran pada wanita, dimana wanita mulai masuk kedalam peran sosial, seperti mereka melakukan sosialisasi dengan cara keluar rumah,

mengaktualisasikan diri, serta mereka mulai terjun ke dalam berbagai aktivitas ataupun berbagai macam bentuk kegiatan, bahkan ada yang terjun ke dalam dunia kerja untuk mengembangkan pendidikannya serta potensi yang dimilikinya. Bahkan saat ini banyak di antara mereka yang mulai mencapai posisi penting atau posisi tinggi di dalam pekerjaan mereka. Akan tetapi di lain sisi bagi wanita yang berpandangan tradisional atau feminim akan tetap merasa bahwa mereka harus bertanggung jawab terhadap anak, suami, urusan rumah tangga, urusan keluarga, dan lain sebagainya.

Wanita bisa lebih mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Kesadaran wanita dan khususnya wanita yang sudah menikah dalam memasuki pasar kerja didorong oleh berbagai faktor. Adapun faktor tersebut adalah faktor ekonomi yaitu ingin meningkatkan kesejahteraan keluarga dan faktor sosial yaitu adanya unsur prestige (gengsi) terutama bagi wanita yang berpendidikan tinggi dan menganggap bekerja merupakan salah satu pembuktian atau aktualisasi diri. Oleh karena itu banyak wanita menikah merasa bekerja di luar rumah mempunyai nilai yang lebih tinggi dari pada di sektor domestik rumah tangga, walaupun upah yang diharapkan tidak sesuai dengan keinginan.

Saat ini, jumlah wanita yang berambisi untuk mengembangkan karir semakin banyak. Hal ini didorong oleh semakin terbukanya kesempatan bagi wanita untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan untuk bekerja diberbagai bidang pekerjaan. Kemajuan ini menyebabkan jumlah kaum wanita yang berkualitas menjadi semakin meningkat. Meskipun secara formal kebijakan pemerintah dan undang-undang yang ada memberikan kesempatan bagi wanita untuk menuntut ilmu, mengembangkan karir, dan memperoleh perlakuan yang sama, namun

pada kenyataannya wanita terkadang menemui banyak kendala dalam mengembangkan karirnya.

Wanita karir merupakan wanita yang menekuni suatu pekerjaan yang didasari suatu keahlian atau pengetahuan tertentu yang dimiliki seorang wanita dalam mencapai suatu prestasi kerja. Wanita karir terutama yang telah menikah dihadapkan pada peran ganda wanita. Ia menjalani tugas pekerjaannya dan sekaligus menjalani tugas wanita sebagai istri dan ibu rumah tangga. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga dimasa lalu sangatlah jelas. Suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Sejalan dengan perkembangan bisnis dan dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka tidak hanya bagi lelaki namun juga perempuan. Saat ini jaman semakin berkembang makin banyak perempuan yang bekerja di berbagai bidang dan memiliki karir tersendiri.

Disinilah konflik keluarga dan konflik pekerjaan akan berlanjut selama wanita dalam bekerja ia masih menjalankan posisinya. Jadi, pada wanita bekerja perlu menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan di rumah serta di luar rumah. Hal ini akan terjadi konflik antara keluarga dan pekerjaan. Tentu saja hal tersebut bukanlah sesuatu yang mudah, mengingat peran wanita dalam kehidupan

keluarga yang begitu besar. Namun, sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi, dimana wanita memiliki kemauan untuk maju, maka sangat dimungkinkan dilakukannya negosiasi antara pria dan wanita dalam sebuah keluarga mengenai tanggung jawab dalam kehidupan rumah tangga.

PT. Bank X Cabang Madura merupakan bank milik pemerintah yang sangat menganggap penting mengenai pemberian pelayanan pada nasabah atau calon nasabah. Pada saat ini bank dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik dengan senyum salam dan sapa kepada nasabah. Berdasarkan hasil survey yang telah di teliti permasalahan yang sering terjadi diperbankan yaitu sering lembur, jam kantor yang tidak fleksibel, masih banyak dijumpai wanita karir yang terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk menjemput anak atau mengurus keluarga, bahkan terdapat beberapa wanita karir turut membawa serta anaknya ke kantor. Hal-hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi bekerja.

Kondisi seperti di atas akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan instansi, salah satunya adalah rendahnya disiplin pegawai secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas pegawai. Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan, dapat pula berakibat langsung pada diri pegawai, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres).

Adanya konflik yang sering terjadi antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan stres terutama pada wanita karir. Berbagai macam tantangan kehidupan yang dihadapi oleh individu menyebabkan tekanan-tekanan hidup baik fisik maupun emosional, begitu pula seseorang tersebut berprofesi sebagai karyawan. Kegiatan-kegiatan dan beban kerja yang setiap hari dilakukan

karyawan terutama wanita karir merupakan salah satu diantara dari tantangan kehidupan di dunia kerja. Dengan demikian tertarik meneliti **“PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN KONFLIK KELUARGA TERHADAP STRES KERJA WANITA KARIR PADA PT. BANK X (PERSERO) Tbk CABANG MADURA”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah konflik pekerjaanberpengaruh terhadap stres kerja wanita karir pada PT. Bank X (Persero) Tbk Cabang Madura?
2. Apakahkonflik keluarga berpengaruhterhadap stres kerja wanita karir pada PT. Bank X (persero) Tbk Cabang Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui konflik pekerjaan terhadap stres kerja wanita karir pada PT. Bank X (persero) Tbk Cabang Madura.
2. Untuk mengetahuikonflik keluarga terhadap stres kerja wanita karir pada PT. Bank X (persero) Tbk Cabang Madura.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat.

a. Bagi peneliti

Mendapatkan pemahaman yang lebih baik atas teori yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dan untuk mengetahui praktek yang sebenarnya diperusahaan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap stress kerja wanita karir.

c. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.