

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Banyak hal – hal yang dapat menilai sumber daya manusia seperti beban kerja, stres kerja, produktivitas, kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan dan lain sebagainya. Sumber daya manusia tidak hanya menilai bagaimana kinerja karyawan dan kepuasan kerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi tertentu. SDM adalah faktor dalam tercapainya tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh tenaga manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi.

Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi - strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan Strategis kaitannya dengan SDM yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai

tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif.

Manusia sangat berperan penting dalam tercapainya sebuah tujuan organisasi dan manusia adalah makhluk yang banyak sekali memiliki kepentingan dalam hidupnya. Apabila kepentingan – kepentingan tersebut tidak dapat terpenuhi atau terwujud maka akan menimbulkan konflik yang terjadi. Baik dikehidupan sehari-hari, di lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

Peran ganda yang bersifat bi-directional yang artinya keluarga dapat mempengaruhi kebutuhan pekerjaan (*family work conflict*), dan pekerjaan dapat mempengaruhi pemenuhan keluarga (*work family conflict*). Tingginya *work family conflict* dalam dunia kerja menjadi salah satu faktor pemicu stres. Karena semakin tinggi *work family conflict* yang dialami oleh seorang individu maka tingkat stres akan semakin meningkat. Kecenderungan ini terjadi karena jam kerja dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pekerja terlalu padat, seluruh perhatian dan pikiran terlalu tercurahkan pada satu peran saja (Greenhaus dan Beutell, 1985)

Keterbatasan waktu yang dimiliki seseorang dalam peran seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga dan sebaliknya, misalnya tanggung jawab ditempat kerja yang dijadwalkan akan membuat secara fisik tidak mungkin bagi karyawan untuk tinggal dan merawat anaknya yang sakit. Ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain, misalnya stres ditempat kerja mungkin akan membuat lebih sulit untuk duduk dengan sabar menghadapi seorang anak dengan pekerjaan rumah. Kesulitan perubahan perilaku dari satu peran ke peran lainnya, misalnya ibu di tempat dimana dia

bekerja dituntut untuk tegas tetapi terkadang dalam suatu waktu ibu harus berubah menjadi seseorang yang lemah lembut ketika menghadapi anak – anak (Baltes dan Heydens, 2003 dalam Dewayanti, 2013).

Pada dasarnya bahwa *work family conflict* ini dapat terjadi pada pria maupun wanita, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki intensitas yang lebih besar terjadinya *work family conflict*. Tingkat konflik ini akan semakin parah jika wanita bekerja secara formal karena mereka akan terikat oleh aturan organisasi yang meliputi jam kerja, penugasan, serta target dalam menyelesaikan tugas (Apperson *et al*, 2002 dalam Wulandari, 2016). Pada masa lalu wanita cenderung tidak bekerja untuk mencari nafkah, mereka hanya menangani pekerjaan – pekerjaan rumah tangga, melayani suami dan mengurus anak. Namun, saat ini wanita memiliki kesamaan dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini dikarenakan komitmen wanita yang mewujudkan kemajuan emansipasi yang telah membuat kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam hal mendapat pekerjaan. Perbedaan gender juga hal yang berpengaruh terhadap kemunculan *work family conflict*. Mengingat bahwa mengasuh anak biasanya dilakukan oleh wanita, maka keberadaan istri yang bekerja dapat lebih memicu terjadinya *work family conflict* (Voydanoof, 1998 dalam Adekola, 2010).

*Work family conflict* penting diteliti dikarenakan konflik pasti dialami oleh wanita yang memiliki peran ganda. Banyak penelitian – penelitian yang mengaitkan *work family conflict* dengan kepuasan kerja. *Work family conflict* akan semakin dirasakan oleh individu jika tingkat *stressor* yang dialami individu yang memikul

peran ganda semakin tinggi dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Apriyani *et al*, 2016). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2010) terhadap pengusaha wanita di Kota Semarang, permasalahan akan sering muncul ketika peran - peran tersebut menuntut perhatian dalam waktu yang bersamaan, bahkan mungkin akan mengganggu ketentraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan.

Wanita yang memiliki peran ganda terlebih wanita yang sudah menikah dan memiliki anak akan semakin merasakan *work family conflict* karena, akan merasakan tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan dalam satu waktu (Roboth, 2015). Dalam penelitian lain yang mengatakan bahwa *work family conflict* juga mengindikasikan terjadinya stres kerja yang berpengaruh positif jika *work family conflict* yang dirasakan dan dialami seseorang semakin tinggi maka stres kerja yang dirasakan juga semakin tinggi (Nart, 2014).

Profesi Guru Sekolah Dasar (SD) menjadi salah satu yang terkena dampak *work family conflict*, dan penting untuk diteliti karena untuk melihat seberapa besar konflik yang dialami serta mengukur tingkat kepuasan kerja guru. Guru merupakan pekerjaan yang mulia bagi seorang wanita karena selain dapat memberikan ilmu guna membangun generasi – generasi penerus bangsa. Pada masa kini anggapan mencari nafkah hanya dilakukan oleh kepala keluarga sudah tidak berlaku karena, muncul kesadaran bahwa membangun keluarga yang sejahterah merupakan tanggung jawab bersama antara suami dan istri. Hal ini

memunculkan bahwa anggapan dalam masyarakat dimana dalam kehidupan keluarga tidak hanya suami yang bekerja tapi juga istri guna mendapatkan penghasilan.

Profesi Guru SD khususnya yang sudah menikah dan berkeluarga telah memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik peran ganda tersebut menuntut untuk lebih membutuhkan perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan sebagai guru. Keterampilan pendidikan guru yang memiliki potensial tinggi dapat mengalami *work family conflict* pun diharapkan mencapai kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja yang baik sebagai guru.

Peningkatan pendidikan pelatihan telah mengakibatkan meningkatnya SDM terlebih Profesi Guru wanita yang sekarang ini banyak sekali menjadi kepala sekolah di sekolah dasar, wakil kepala sekolah di sekolah dasar atau hanya sekedar menjadi wali kelas. Dahulu wanita sangatlah identik dengan perannya sebagai istri sekaligus ibu rumah tangga ketika memilih berhenti untuk bekerja dan memilih mengurus rumah tangga. Namun, beberapa tahun belakangan ini banyak sekali wanita memilih menjadi pekerja dan ikut membantu dalam mencari nafkah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti, maka *work family conflict*, stres kerja penting untuk diteliti karena bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sudah banyak penelitian yang dilakukan oleh peneliti – peneliti terdahulu yang melakukan penelitian tentang *work family conflict* dan stres kerja

yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul ” **Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Pada Profesi Guru SD Wanita Yang Sudah Berkeluarga Di Wilayah Jakarta Barat )** ”.

## **1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan masalah didalam penelitian ini dan dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. *Work family conflict* sangat penting diteliti karena sudah banyak penelitian – penelitian terdahulu yang mengangkat penelitian tersebut.
2. Stres kerja penting diteliti karena penelitian – penelitian terdahulu membuktikan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Profesi Guru SD wanita yang sudah menikah dan berkeluarga cenderung memikul peran ganda sebagai pegawai sekaligus istri dan juga ibu.
4. Adanya gaya hidup yang berubah akibat perubahan era globalisasi membuat wanita yang sudah menikah ingin ikut serta dalam mencari nafkah untuk keluarganya.

5. Adanya beban pekerjaan sebagai Guru SD yang menuntut wanita memiliki peran ganda dalam kehidupannya, sehingga wanita cenderung lebih mudah mengalami stres.
6. Kurangnya keseimbangan antara peran pekerjaan dan tuntutan peran keluarga sebagai istri sekaligus ibu rumah tangga sehingga menimbulkan konflik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Batasan dalam penulisan penelitian yang penulis bahas ialah sebagai berikut ;

1. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah Kecamatan Grogol Jakarta barat.
2. Penelitian ini hanya meneliti objek yaitu profesi Guru SD yang mengajar di wilayah Grogol Jakarta barat.
3. Penelitian ini hanya meneliti profesi guru SD wanita yang sudah menikah dan bekerja sebagai guru di wilayah Grogol Jakarta barat.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan pemaparan dibagian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja profesi Guru SD wanita yang sudah berkeluarga ?.

2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja profesi Guru SD wanita yang sudah berkeluarga ?.
3. Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja profesi Guru SD wanita yang sudah berkeluarga ?.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah didalam penelitian di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja profesi guru SD di wilayah Grogol Jakarta barat.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja profesi guru SD di wilayah Grogol Jakarta barat.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja profesi guru SD di wilayah Grogol Jakarta barat.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi profesi guru SD  
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan penunjang untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta melihat fenomena yang terjadi tentang peran mediasi stres kerja dalam pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja profesi guru SD di wilayah Grogol Jakarta barat.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk mengembangkan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan stres kerja dalam pengaruh *work family conflict* yang berdampak terhadap kepuasan kerja profesi guru SD di wilayah Grogol Jakarta barat dan dapat melihat fenomena yang terjadi dalam penelitian. Selain itu, untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di Universitas Esa Unggul Jakarta.