

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta bekerja membantu pemenuhan kebutuhan rumah tangga dengan berbagai profesi. Di satu sisi sebagai wanita yang sudah menikah, ia di tuntut untuk merawat, mengasuh, mendidik anak dan mengurus rumah tangga. Disisi lain, ia juga dituntut dalam perannya sebagai karyawati dengan target-target perusahaan/organisasi. Dengan tuntutan yang cukup variatif tersebut, wanita yang menikah dan bekerja akan lebih banyak mengalami dilema dan menghadapi tekanan, sehingga dapat menimbulkan kelelahan fisik, psikologis/emosi dan kesulitan menjalin relasi sosial yang nyaman. Wanita yang menikah dan bekerja bisa mengalami stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku (Anoraga, 1992).

Wanita yang menikah, berkeluarga dan bekerja mengalami stress kerja karena ia menanggung beban peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di keluarga. Yang awalnya hanya berperan dalam mengurus rumah tangga, mengandung dan melahirkan serta merawat dan mendidik anak (reproduksi) menjadi wanita yang bisa produktif yang bekerja di ranah publik dan mempunyai nilai ekonomis (Utaminingsih, 2017). Tuntutan-tuntutan tersebut terkadang harus dikerjakan dalam satu waktu yang bersamaan, sehingga diduga dapat menimbulkan ketegangan karena kerancuan antar peran dan mengakibatkan ia kesulitan dalam menyesuaikan perilakunya terhadap peran yang lainnya. Menurut Simon (dalam Laksmi & Hadi, 2012), *work-family conflict* adalah konflik yang muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan yang membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban

pekerjaan yang sering kali merubah rencana bersama keluarga. Menurut Carlson, Kacmar, dan Williams (dalam Septiani, 2016) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai kondisi yang dirasakan individu karena salah satu peran mengganggu peran yang lain. Sedangkan menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work family conflict* adalah konflik antar peran yang muncul karena terdapat tekanan salah satu peran, baik dari sisi keluarga atau pekerjaan yang dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Menurut Frone (2000) *Work-family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita bekerja.

Konflik pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) juga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga atau keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja (Kinnunen dan Mauno, 1998). 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 yang dapat mempengaruhi kepuasan pernikahan. Banyaknya tugas yang dikerjakan mengakibatkan para wanita harus meninggalkan keluarganya untuk bekerja. kondisi demikian mengakibatkan wanita mengalami kebingungan, dilema antara harus bekerja untuk menambah penghasilan keluarga namun juga merasakan kelelahan fisik karena seharian bekerja. Bahkan hingga ada yang mengabaikan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga, lebih memprioritaskan pekerjaannya, intensitas komunikasi dengan pasangan anggota keluarga berkurang, merasakan pernikahannya hambar, tidak harmonis dan tidak memuaskan. Kepuasan pernikahan menurut Heyman (dalam DeGenova, 2008) meliputi kualitas pernikahan, penyesuaian pernikahan, dan kebahagiaan pernikahan.

Selain itu wanita bekerja merasakan dampak dari ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan adanya konflik peran yang dijalannya. Ketidakpuasan bekerja yang dirasakan seringkali karena dilibatkan dalam kerja lembur dengan intensitas waktu yang sering. Kondisi lembur yang dialami karyawan secara terus menerus ini dirasakan melelahkan, membosankan dan menimbulkan rasa

masalah karena harus meninggalkan keluarganya dalam waktu yang relatif lama. Akibatnya mereka yang merasa terbebani dengan kerja lembur ini, sering absen, datang terlambat, banyak mengeluh sebagai indikasi rendahnya kepuasan kerja. Hal ini di dukung oleh Herzberg (dalam Wartawarga, 2010) yang menjelaskan bahwa ciri-ciri perilaku pekerja yang puas adalah mempunyai motivasi bekerja yang tinggi dan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian dari Huffman, dkk (dalam Posig & Kickul, 2004) menemukan bahwa 70% karyawan mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya karena adanya konflik dalam keseimbangan antara karier dan keluarganya.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985, dalam Ansari, 2011) wanita akan memiliki pengalaman konflik peran ganda yang tinggi dikarenakan wanita memiliki tanggungjawab yang lebih besar terhadap keluarga dan mengalokasikan sebagian besar waktu mereka terhadap keluarga. Selanjutnya Greenhaus & Beutell (1985), *work family conflict* adalah konflik antar peran yang muncul karena terdapat tekanan salah satu peran, baik dari sisi keluarga atau pekerjaan yang dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Wanita yang bekerja diluar rumah dan mengalami konflik peran ganda akan merasa kesulitan membagi waktu antara keluarga dan pekerjaannya, akan merasa tertekan dengan kerancuan peran sebagai ibu rumah tangga dan karyawan, serta sulit mengubah perilaku dari satu peran ke peran lainnya. Kondisi konflik peran ganda ini dapat mengakibatkan bekerja tidak maksimal dan menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil ketiga review jurnal diatas, peneliti pertama ingin mengetahui Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita yang sudah Menikah di RSUD Banyumas. Peneliti kedua ingin mengetahui Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Pernikahan Pada Wanita yang Bekerja Sebagai Penyuluh Di Kabupaten Purbalingga dan Peneliti ketiga ingin mengetahui Hubungan Antara Konflik

Peran Ganda (*work-family conflict*) Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Bagian Produksi PT. X.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Banyumas
2. Apakah ada Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Pernikahan Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Penyuluh Di Kabupaten Purbalingga
3. Apakah ada Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (*Work Family conflict*) Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Bagian Produksi PT.X

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Banyumas
2. Mengetahui Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Pernikahan Pada Wanita Yang Bekerja Sebagai Penyuluh Di Kabupaten Purbalingga
3. Mengetahui Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (*Work Family conflict*) Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Bagian Produksi PT.X

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian adalah dapat menjadi landasan dalam pengembangan penelitian berikutnya yang terkait dengan konflik peran ganda dan dampak terhadap pekerjaan dan pernikahan

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis untuk penelitian ini adalah :

- 1) Bisa bermanfaat untuk membantu para ibu bekerja dan berkeluarga untuk mendapatkan informasi ilmiah untuk dalam rangka mengembangkan potensinya sebagai karyawan sekaligus ibu rumah tangga serta memberi informasi tentang mengelola pernikahan yang sehat
- 2) Bisa menjadi referensi bacaan bagi para khalayak umum pemerhati perempuan

