

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

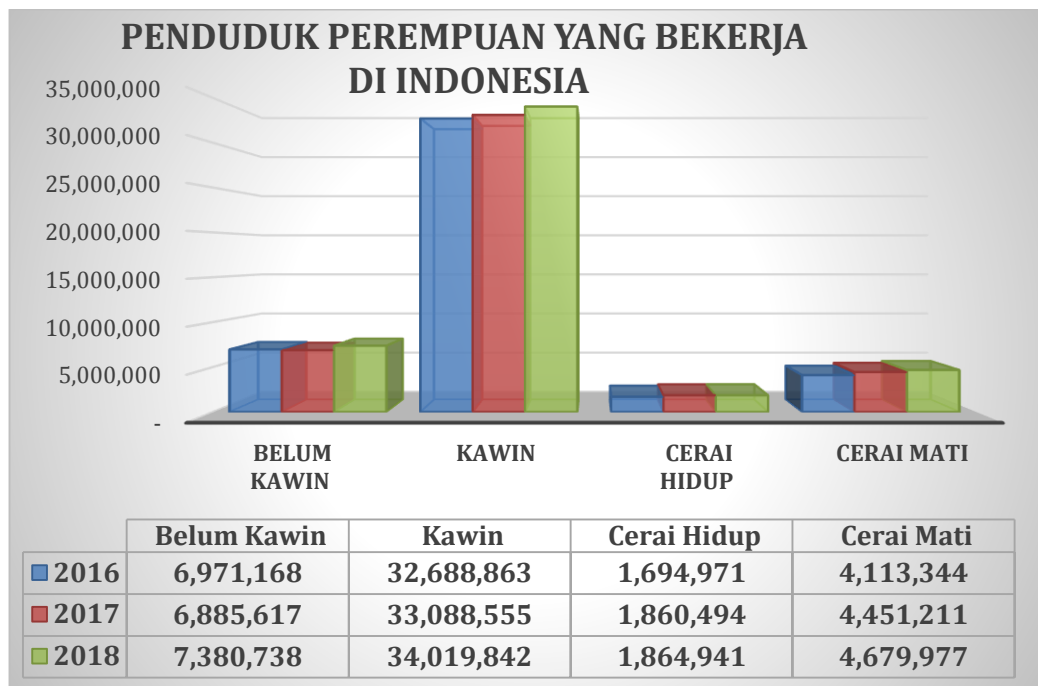
Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai suatu hal yang penting, organisasi tidak mampu untuk tetap kompetitif jika karyawan merasa tidak puas (Stewart, 1996 dalam (Suki & Suki, 2011)). Menurut (Lourel, Ford, Gamassou, Gueguen, & Hartmann, 2009), hubungan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dan sebaliknya memiliki dampak banyak tidak hanya pada individu dan persepsinya tentang sosial lingkungan, tetapi juga pada organisasi itu sendiri, maka bagaimana keluarga dan pekerjaan terkait dengan stres yang dirasakan dalam pekerjaan dan kepuasan kerja merupakan masalah krusial bagi organisasi.

Menurut (Putri & Sintaasih, 2018), kepuasan kerja adalah keadaan pekerjaan seseorang yang tercermin dari sikap emosional yang diekspresikan melalui sikap pada pekerjaannya. Karier wanita cenderung mengalami stres daripada pria, karena tuntutan tanggung jawab wanita dalam keluarga cukup besar. Hal ini pasti akan mempengaruhi kepuasan kerja wanita karier.

Menurut (Luthans, 2010), orang dewasa dalam masyarakat modern mengisi banyak peran lain pada saat yang sama. Selain laki-laki, perempuan, tentu saja, juga memiliki banyak peran, seperti bersamaan memainkan peran sebagai istri, ibu, putri (untuk orang tua lanjut usia), pekerja atau manajer. Peran tersebut sering bertentangan, peran kerja dan peran bukan kerja

(kehidupan keluarga) sering kali berada dalam konflik seperti itu (Luthans, 2010). Ketika kepatuhan dengan satu persyaratan peran mungkin menyulitkan untuk mematuhi peran yang lain, hasilnya adalah konflik peran (Robbins & Judge, 2013). Konflik timbul karena memilih antara harapan keluarga dan peran kariernya dalam pekerjaan. Hal ini mungkin saja terjadi pada ibu yang bekerja, ketika peran dalam pekerjaannya dapat menyulitkannya untuk melakukan kewajiban perannya sebagai istri dari suaminya, ibu dari anak-anaknya, dan juga perannya kepada orangtuanya sendiri. Menurut (Robbins & Judge, 2013), banyak penelitian juga menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan peran keluarga adalah salah satu sumber stres paling signifikan bagi sebagian besar karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Aisyah, Khadijah, Azizah, & Rosman, 2012) bahwa semua dimensi reaksi stres dipengaruhi secara signifikan oleh konflik pekerjaan-keluarga. Dan bahwa konflik keluarga-pekerjaan terkait dengan peningkatan stres (Bono, Glomb, Shen, Kim, & Koch, 2013).

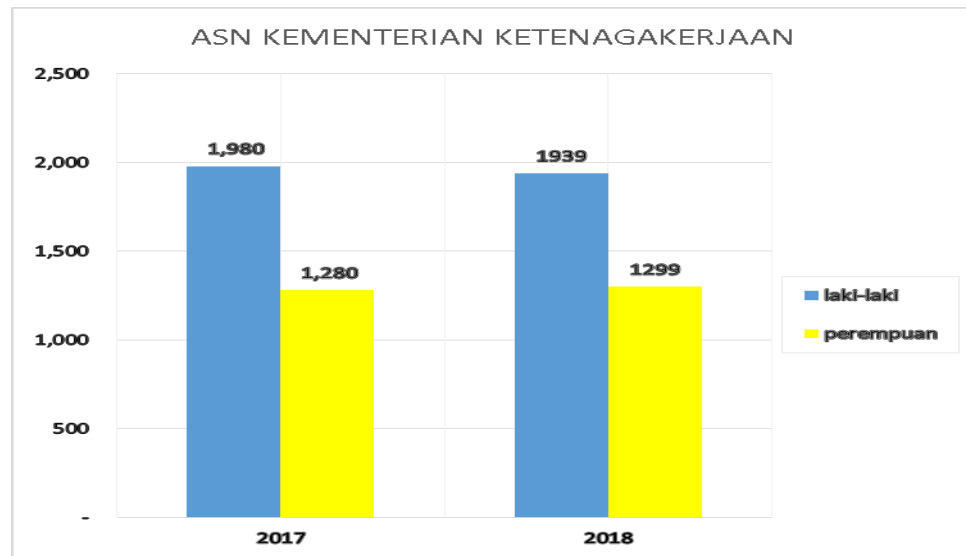
Pekerjaan dan keluarga adalah dua aspek yang paling penting dalam kehidupan ibu yang bekerja. Konflik pekerjaan-keluarga dimulai pada 1980-an, dan telah berkembang cepat dengan peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja (Alam & Alam, 2012). Berikut jumlah angkatan kerja perempuan di Indonesia yang terlihat semakin meningkat dari tahun ke tahun.



Gambar 1.1 Penduduk Perempuan yang Bekerja di Indonesia

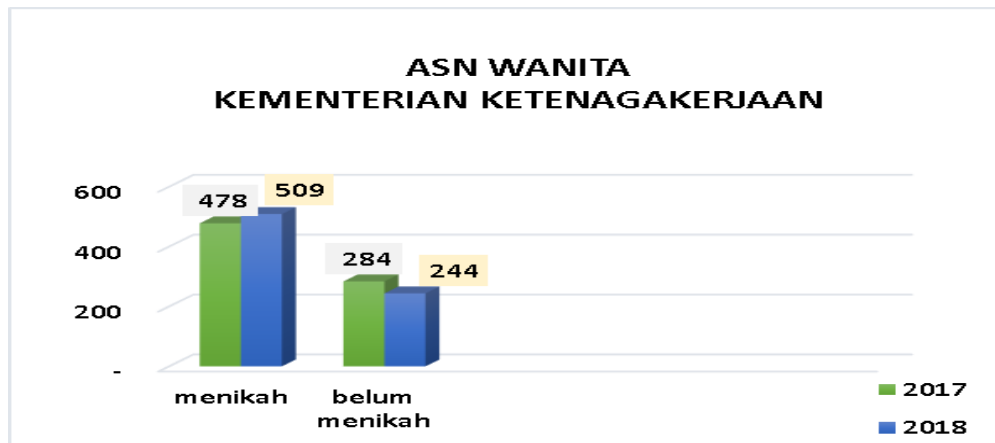
(Sumber: BPS, Sakernas Periode Agustus 2016-2018 (diolah Pusdatinaker))

Dapat dilihat dari grafik di atas, data jumlah penduduk perempuan bekerja di Indonesia menunjukkan jumlah perempuan bekerja dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Jumlah perempuan bekerja paling besar di dominasi oleh perempuan bekerja dengan status kawin, yaitu sebanyak 32.688.863 di tahun 2016, sebanyak 33.088.555 di tahun 2017 dan sebanyak 34.019.842 di tahun 2018. Kenaikan jumlah perempuan bekerja dengan status kawin sebanyak kurang lebih 1 persen setiap tahunnya.



Gambar 1.2 Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Ketenagakerjaan
(Sumber: Kementerian ketenagakerjaan 2017-2018)

Begitu pula dengan jumlah perempuan bekerja di Kementerian Ketenagakerjaan, seperti terlihat dalam Gambar 1.2 juga mengalami peningkatan dari 1280 ASN wanita di tahun 2017 menjadi 1299 ASN wanita di Tahun 2018. Peningkatan jumlah perempuan bekerja tersebut dapat berdampak pada pekerjaan dan juga kehidupan di keluarga, yang akhirnya dapat menyebabkan konflik antar peran yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Saat ini, konflik pekerjaan-keluarga adalah masalah umum yang dihadapi oleh sebagian besar karyawan terutama ibu yang bekerja dan mempunyai anak kecil (Alam & Alam, 2012).



Gambar 1.3 ASN Wanita Kementerian Ketenagakerjaan

(Sumber: Kementerian ketenagakerjaan 2017-2018)

Grafik di atas menunjukkan jumlah wanita menikah yang bekerja di Kementerian Ketenagakerjaan terjadi peningkatan sebanyak 4% dari Tahun 2017 sebesar 478 orang (atau sekitar 48%) dan di Tahun 2018 meningkat menjadi 509 orang (sekitar 52%), hal ini mungkin disebabkan karena adanya dorongan dalam hal pemenuhan kebutuhan ekonomi, pendidikan anak-anak, ataupun pengembangan karir mereka. Untuk jumlah wanita yang belum menikah yang bekerja di Kementerian Ketenagakerjaan terjadi penurunan dari Tahun 2017 sebesar 284 orang dan di Tahun 2018 menjadi 244 orang, hal ini mungkin terjadi karena peralihan status dari yang semula belum menikah di Tahun 2017 menjadi menikah di Tahun 2018.

Bagi ASN wanita yang sudah menikah, mereka selain bekerja juga bersatus sebagai ibu rumah tangga. Dengan masuknya wanita ke sektor publik sebagai pegawai, maka terjadilah perubahan peran, dimana wanita tidak hanya melaksanakan kegiatan rumah tangga tetapi juga sebagai pencari nafkah tambahan dalam keluarga. Dengan demikian pola kehidupan keluarga juga akan

berubah, dan faktor lain yang dominan mempengaruhi perubahan kehidupan keluarga adalah adanya sejumlah peraturan yang berlaku dalam instansi tempat mereka bekerja, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, seperti pengaturan jam kerja, jenis dan sifat jabatan. Adanya perubahan signifikan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kehidupan keluarga yang akhirnya dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dengan keluarga, stres kerja dan kepuasan kerja adalah adanya perubahan aturan jam kerja yang ketat dan pemotongan tunjangan kinerja untuk pengurangan setiap waktu kerja yang ditinggalkan. Dalam kenyataannya, keikutsertaan wanita sebagai pencari nafkah dalam keluarga akan menimbulkan berbagai permasalahan. Penelitian (Putri & Sintaasih, 2018) pada tenaga kesehatan (bidan dan perawat) wanita Rumah Sakit Prima Medika, Denpasar, Bali menemukan bahwa stres kerja dapat memperburuk hubungan antara pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja.

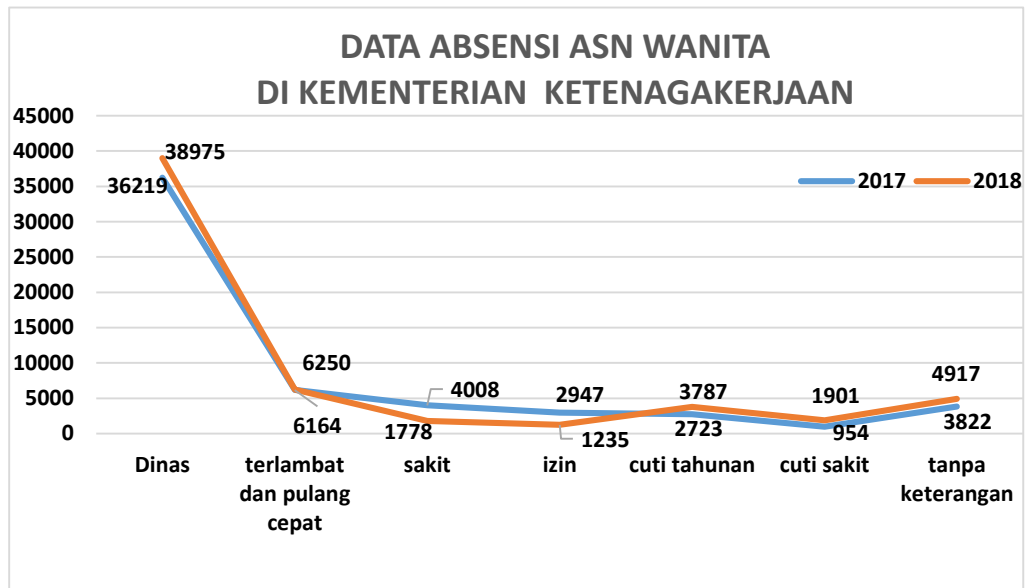
Wanita lebih cenderung menjadi pengasuh keluarga yang utama dari pria, maka wanita cenderung merasa lebih utama menempatkan permintaan atau harapan keluarga untuk memenuhi kewajiban pengasuhan, yang mungkin mengharuskannya untuk mengesampingkan pekerjaannya seperti dengan absen (tidak datang bekerja tanpa keterangan), pulang kerja lebih awal, atau terlambat tiba di kantor (Boyar, Maertz, & Pearson, 2003). Peran pengasuhan dan perkembangan anak tidak dapat dilepaskan begitu saja kepada orang lain, oleh karena itu peran dalam keluarga tetap menjadi hal penting yang harus dikerjakan setelah selesai bekerja. Hal ini pada akhirnya juga mengakibatkan

berkurangnya waktu untuk tidur atau beristirahat setelah selesai bekerja seharian penuh di kantor dengan menguras pikiran dan tenaga untuk menyelesaikan semua tugas-tugas kantor. Kelelahan dalam menyeimbangkan peran diantara keluarga dan pekerjaan mengakibatkan stres. Hal ini sejalan dengan pendapat (Alam & Alam, 2012) bahwa stres mungkin terjadi dalam menghadapi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga bagi wanita menikah yang bekerja.

Konflik peran juga terjadi ketika seorang individu harus memainkan lebih dari satu peran secara bersamaan, bahwa harapan peran yang kontradiktif menimbulkan tekanan peran yang berlawanan (konflik peran) yang umumnya memiliki efek berikut yaitu konflik internal yang semakin intensif, meningkatnya ketegangan yang terkait dengan berbagai aspek dari pekerjaan (stres kerja), mengurangi kepuasan dengan pekerjaan dan berbagai komponennya, dan mengurangi kepercayaan pada atasan dan organisasi secara keseluruhan (Kondalkar, 2007). Maka dapat dikatakan bahwa stres kerja dan menurunnya kepuasan kerja merupakan beberapa dampak yang disebabkan oleh konflik peran (konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga). Menurut (Byron, 2005) juga menyatakan bahwa konflik antara kehidupan keluarga dan pekerjaan adalah permasalahan yang kritis sesuai dalam penelitian meta-analisisnya yang menunjukkan bahwa kedua konflik, baik itu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan adalah sumber tekanan psikologis yang cukup besar bagi individu dan organisasi.

Meskipun keterlibatan perempuan yang meningkat dalam pekerjaan membantu mereka berkontribusi pada pendapatan keluarga, sebagian besar perempuan pekerja menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan stres dan konflik pekerjaan-keluarga. Mayoritas wanita yang bekerja, tertekan karena ketidakmampuan mereka dalam menjaga hubungan pribadi, kunjungan sosial yang terbatas dan tidak memiliki kualitas waktu untuk anak-anak dan keluarga. Sebagian besar wanita yang bekerja mengalami stres terkait dengan beban kerja yang berat dan kendala waktu yang mungkin menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga. Sebagian besar dari wanita yang bekerja juga menyatakan bahwa mereka selalu bertengkar dengan suami mereka karena mereka memiliki jadwal kerja dan pekerjaan yang belum selesai. Ini datang dari tekanan, yang kemudian berubah menjadi konflik pekerjaan-keluarga di antara mereka (Alam & Alam, 2012).

Beberapa indikasi adanya ketidakseimbangan peran ASN wanita antara peran pekerjaan dan keluarga dapat diduga terlihat dari intensitas kehadiran di kantor yang sangat kurang dan intensitas keterlambatan datang ke kantor yang sangat tinggi. Seperti terlihat dari grafik absensi kehadiran pegawai di bawah ini.



Gambar 1.4 Data Absensi ASN Wanita di Kementerian Ketenagakerjaan

(Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan 2017-2018)

Dapat dilihat dari grafik di atas, bahwa tingkat ketidakhadiran ASN wanita dikarenakan dinas, datang terlambat dan pulang cepat, cuti tahunan, cuti sakit, dan tanpa keterangan mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2018. Wanita dengan konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi memiliki insiden absensi tertinggi juga lebih cenderung tidak hadir dan meninggalkan pekerjaan lebih awal dari kelompok lain (pria dan konflik pekerjaan-keluarga rendah) (Boyar et al., 2003).

Dari grafik dapat dilihat frekuensi datang terlambat dan pulang cepat serta ketidakhadiran tanpa keterangan meningkat dari tahun 2017 dan 2018. Kemungkinan datang terlambat dikarenakan mengurus keperluan keluarga baik itu suami ataupun anak-anak sebelum berangkat ke kantor ataupun pergi ke sekolah. Kemungkinan pulang cepat dan ketidakhadiran tanpa keterangan

dikarenakan mengantar anggota keluarga yang sakit, urusan sekolah anak-anak, atau acara keluarga.

Penelitian dari 432 pekerja perakitan atau inspeksi dari produsen furnitur di Amerika Serikat bagian selatan menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan positif dalam hal meninggalkan pekerjaan lebih awal. Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga lebih cenderung meninggalkan pekerjaan lebih awal, kemungkinan untuk menangani keperluan keluarga (Boyar et al., 2003).

Data frekuensi absensi karena sakit dan izin mengalami penurunan dikarenakan sakit dan izin kebanyakan beralih status menjadi cuti sakit dan cuti tahunan untuk mengantisipasi terjadinya pengurangan pembayaran tunjangan kinerja yang artinya dapat mengurangi pendapatan.

Data grafik yang menunjukkan peningkatan frekuensi cuti sakit dan cuti tahunan dikarenakan mengurus anggota keluarga yang sakit juga terjadinya kelelahan fisik akibat rutinitas pekerjaan yang banyak mengurus tenaga dan pikiran, sehingga perlu mengambil sedikit waktu luang untuk beristirahat di rumah ataupun pergi ke rumah sakit. Hal tersebut dapat mengakibatkan terjadinya konflik keluarga-pekerjaan. Orangtua mungkin mengalami konflik keluarga-pekerjaan ketika perlu mengambil cuti dari pekerjaan untuk tinggal di rumah dengan anak yang sakit (Bellavia & Frone, 2005).

Data grafik frekuensi dinas yang tinggi mengakibatkan ASN wanita lebih banyak meninggalkan keluarga sehingga mengurangi kebersamaan keluarga. Dampaknya anggota keluarga lebih sering terabaikan dan tidak terurus, yang

akhirnya dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga. Apalagi pada saat itu anak sedang sakit, tetapi tetap harus melakukan perjalanan dinas ke luar kota, kondisi seperti ini juga dapat menimbulkan stres. Menurut (Byron, 2005) konflik antara kehidupan keluarga dan pekerjaan adalah permasalahan yang kritis, bukti penelitian meta-analisisnya menunjukkan bahwa kedua konflik, baik itu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan adalah sumber tekanan psikologis yang cukup besar bagi individu dan organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh (Jamadin, Mohamad, Syarkawi, & Noordin, 2015) bahwa konflik pekerjaan - keluarga adalah prediktor stres kerja. Hasil pada korelasi antara konflik pekerjaan-keluarga dan stres menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami konflik keluarga tingkat rendah, tingkat stres kerja juga akan rendah. Jika karyawan mengalami tingkat peran konflik keluarga tinggi, tingkat stres kerja juga akan tinggi. Dan juga akan berdampak pada kepuasan kerja menurut (Armstrong, Atkin-Plunk, & Well, 2015) bahwa konflik antara ranah pekerjaan dan keluarga, terlepas darimana sumber konflik berasal, hal tersebut berhubungan dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Selain itu pegawai yang merasa didukung oleh atasan mereka, melaporkan tingkat stres kerja yang lebih rendah dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Temuan penelitian lain menunjukkan bahwa dukungan dari anggota keluarga akan memainkan peran penting dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional. Keseimbangan yang lebih rendah dapat menyebabkan

absensi yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih rendah dan kadang-kadang dapat menyebabkan gesekan karyawan yang lebih tinggi. Organisasi dengan budaya kerja kooperatif dapat membantu mereka membawa keseimbangan yang cocok dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka (Padma & Reddy, 2013).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN Wanita yang sudah Menikah di Kementerian Ketenagakerjaan.

1.2.Rumusan Masalah

Perumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam penelitian di atas, sebagai berikut:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh terhadap stres kerja?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan memiliki pengaruh terhadap stres kerja?
3. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah konflik keluarga-pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah di atas, sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja.
2. Menganalisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap stres kerja.

3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja.
5. Menganalisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Harapan dari manfaat hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian memberi literatur tambahan bagi para peneliti yang berminat melakukan penelitian mendalam tentang konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita yang sudah menikah.
2. Hasil penelitian memberi bukti empiris pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai wanita yang sudah menikah dan dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian memberi masukan bagi pihak manajemen organisasi, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, dan stres kerja.