

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini telah membawa perubahan pada sektor industri. Pesatnya arus informasi dan teknologi tersebut itu pula membawa pengaruh yang besar di hampir semua aspek kehidupan manusia dengan berbagai permasalahannya. Negara Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang turut mengalami perkembangan yang cukup signifikan.

Permasalahan yang muncul akibat perkembangan zaman tersebut dapat diatasi dengan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Arus globalisasi semakin membawa manusia kedalam era persaingan global, dimana persaingan antara satu individu dengan individu lain saling berkompetisi. Dengan demikian bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kini semakin selektif. Berbagai perusahaan baik swasta maupun negeri semakin selektif dalam merekrut karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk melakukan optimalisasi kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki dalam rangka meningkatkan kinerja

perusahaan. Pada saat ini tidak hanya kaum laki-laki saja yang menjajaki dunia kerja, akan tetapi kaum wanita pun kini banyak yang merambah dalam dunia kerja. Posisi wanita di suatu perusahaan tidak kalah dengan kaum laki-laki. Dengan demikian persaingan antar karyawan pun kini semakin ketat saja.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya tentu menemukan berbagai macam kesulitan. Salah satu kesulitan yang menjadi indikasi penyebab tersebut adalah adanya konflik peran dalam pekerjaan dan dalam urusan keluarga atau yang disebut dengan *work-family conflict*.

Keluarga dapat diartikan sebagai suatu kesatuan keluarga yang kecil dan terdiri dari ayah, ibu, dan anak-anak. Konflik pekerjaan-keluarga/ *work-family konflik* merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan. Konflik pekerjaan-keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran seseorang dalam pekerjaan di suatu perusahaan dengan peran sebagai anggota keluarga.

Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan terkadang dihadapkan pada dua sisi persoalan yang sulit untuk ditinggalkan, antara pekerjaan dan keluarga persoalan tersebut akhirnya menimbulkan suatu konflik peran atau yang biasa dikenal dengan konflik pekerjaan-keluarga. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan mengalami *work-family conflict* antara lain beban kerja, keyakinan diri (*self efficacy*), waktu kerja (*working hour*), lingkungan kerja, dan dukungan sosial.

Salah satu faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang seimbang dan dapat diselaraskan dengan jangka waktu yang ditetapkan akan memberikan hasil yang baik. Dengan demikian, beban kerja yang seimbang tentu akan dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga.

Namun, sebaliknya karyawan sering kali menerima beban kerja yang berlebihan sehingga membuat seseorang mengalami kelelahan bekerja. Hal ini tentu akan membawa dampak yang kurang baik bagi mereka. Oleh karena itu beban kerja yang berlebihan akan membawa pengaruh tidak baik pada pekerjaan dan juga keluarga sehingga dapat meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi tingginya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) keyakinan diri (*self efficacy*). Keyakinan diri (*Self efficacy*) merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan seseorang untuk menghadapi tugasnya, keyakinan diri itu diperoleh dari dalam diri sendiri seorang individu. Keyakinan diri (*self efficacy*) yang tinggi akan membuat seseorang terpacu untuk bekerja dengan kemampuan yang dimiliki mereka dengan baik maka hal tersebut akan berdampak baik pula bagi pekerjaan mereka dan dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, maka ia akan berusaha

untuk menghindari tugas dan mereka akan cenderung untuk tidak mau berusaha menghadapi suatu masalah atau tantangan dalam bekerja. Keyakinan diri (*self efficacy*) yang rendah pada karyawan akan meningkatkan *work-family conflict*.

Waktu kerja (*working hour*) adalah banyaknya hari dalam seminggu yang digunakan oleh seseorang dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Biasanya waktu kerja yang diterapkan adalah lima hari dalam seminggu sehingga karyawan memiliki waktu libur yang dapat digunakan untuk beristirahat bersama keluarga atau hal yang menyenangkan diluar pekerjaan. Penetapan waktu kerja dengan dua hari libur memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat beristirahat, sehingga hal ini dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi mereka.

Akan tetapi, waktu kerja yang berlebih tentu akan membuat waktu seseorang untuk beristirahat menjadi berkurang. Dengan demikian, waktu kerja yang lebih dapat mengakibatkan peran seseorang dirumah menjadi kurang dan lebih banyak digunakan ditempat kerja, tentu saja hal ini mengakibatkan suatu konflik peran dimana peran di rumah menjadi terabaikan karena pekerjaan sehingga konflik pekerjaan-keluarga menjadi tinggi.

Kenyamanan dan kepuasan kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan salah satunya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai dalam bekerja. Apabila karyawan menyenangi lingkungan dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat dalam melakukan pekerjaannya sehingga konflik pekerjaan-keluarga menjadi rendah.

Namun lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan ketidaknyamanan untuk dapat bekerja secara optimal. Ketidaknyamanan tersebut akan menimbulkan konflik dalam pekerjaan hingga terbawa ketika ia berada dalam lingkungan keluarga, karena lingkungan yang tidak kondusif membuat seorang karyawan menunda pekerjaan atau mereka lebih nyaman mengerjakan di rumah. Hal ini tentu akan berakibat pada aktivitas di rumah yang seharusnya disediakan untuk keluarga terpakai untuk bekerja sehingga konflik pekerjaan-keluarga menjadi meningkat.

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang selalu membutuhkan bantuan orang lain. Dalam dunia kerja sekalipun seseorang tidak bisa bekerja sendiri melainkan harus bekerja secara tim (*team work*) dengan rekan kerja. Dukungan sosial diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh satu individu kepada individu lainnya yang membutuhkan bantuan. Bantuan tersebut dapat berupa bantuan emosional, instrumental, dan bantuan informasional. Adanya bantuan tersebut akan memberikan kenyamanan pada diri seseorang karena mereka merasa dipedulikan dan dihargai.

Dukungan sosial yang tinggi yang diterima oleh seseorang baik dalam pekerjaan ataupun di keluarga akan membuat seseorang merasa dihargai dan dipedulikan. Dalam bekerja seorang karyawan yang memiliki dukungan sosial yang tinggi maka ia akan memberikan kenyamanan dalam bekerja karena begitu banyaknya dukungan yang diperolehnya. Adanya dukungan sosial dapat mengurangi permasalahan yang dihadapi seseorang baik itu persoalan ditempat

kerja maupun dikeluarga sehingga dapat mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi oleh seseorang.

Sedangkan, sebaliknya kurangnya dukungan sosial baik yang diperoleh ditempat kerja ataupun dikeluarga dapat menimbulkan suatu persoalan. Persoalan dalam keluarga yang terbawa ketika bekerja akan membuat seseorang sulit untuk berkonsentrasi dalam pekerjaan sehingga kurangnya dukungan sosial akan mengakibatkan konflik pekerjaan-keluarga menjadi tinggi.

Kebutuhan akan dukungan sosial disetiap karyawan dapat membantu mengurangi dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi oleh karyawan, sehingga pada akhirnya akan berdampak positif pada tujuan yang akan dicapai perusahaan secara optimal.

PT A.W Faber Castell Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yaitu perusahaan yang mengolah bahan mentah (bahan baku) menjadi bahan jadi. Beberapa produk yang dihasilkan oleh PT A.W Faber Castell Indonesia diantaranya adalah berupa peralatan tulis kantor dan sekolah seperti pensil, penghapus, crayon, stabilo, dan pensil warna.

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa PT. A.W Faber Castell Indonesia memiliki beberapa persoalan yang berkaitan dengan karyawan, salah satu persoalan tersebut adalah kurangnya dukungan sosial antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial tersebut tercermin dari rendahnya bantuan emosional dan bantuan informasional yang diberikan. Hal ini dapat terlihat dari segi kepedulian antar satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam suatu departemen. Selain itu dapat

dilihat dari bantuan informasional yang berupa saran atau masukan antar sesama rekan kerja.

Rendahnya kepedulian antar karyawan tersebut terlihat pada kurangnya rasa saling memiliki antar sesama rekan kerja yang menyebabkan mereka bersikap cenderung acuh terhadap kepentingan orang lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini tentu akan mengakibatkan konflik dalam pekerjaan dimana mereka satu sama lain akan bersikap individual sedangkan dalam bekerja dibutuhkan suatu kerjasama yang membutuhkan rasa kepedulian yang cukup baik.

Kurangnya kepedulian yang dirasakan ditempat kerja akan membuat seseorang bekerja tidak nyaman dan tidak dihargai. Persoalan dalam pekerjaan tersebut akan terbawa ketika berada dalam keluarga sehingga konflik dalam pekerjaan-keluarga menjadi meningkat. Selanjutnya yang menjadi persoalan adalah berkaitan dengan bantuan informasioanal yang dilihat dari segi pemberian saran atau masukan.

Rasa acuh tersebut berdampak pula pada minimnya rasa solidaritas yang salah satu diantaranya adalah dalam memberikan masukan atau saran yang membangun, hal ini dikarenakan mereka menganggap bahwa dalam bekerja antara satu individu dengan individu lainnya merupakan persaingan. Rutinitas pekerjaan tidak jarang membuat seseorang merasakan kejenuhan dan memunculkan persoalan terlebih lagi ketika telah memiliki keluarga.

Persoalan dalam keluarga sering kali membuat konsentrasi dalam bekerja menjadi terganggu, adanya saran atau masukan yang baik dapat meringankan beban pikiran. Dengan adanya pemberian saran akan memberikan dampak positif

bagi mereka yang sedang mengalami persoalan baik dalam pekerjaan ataupun keluarga.

Persoalan yang dihadapi oleh para karyawan PT A.W Faber Castell Indonesia pada dasarnya berhubungan dengan kurangnya dukungan sosial yang berupa bantuan emosional dan informasional yang dapat berdampak pada urusan pekerjaan dan akan terbawa dalam urusan keluarga. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut sudah berkeluarga sehingga mereka memiliki peran ganda yaitu dalam pekerjaan dan juga keluarga.

Dengan demikian persoalan yang dihadapi ditempat kerja secara langsung ataupun tidak langsung dapat terbawa ketika berada dikeluarga. Berdasarkan permasalahan tersebut, menjadi latar belakang peneliti tertarik mengadakan penelitian di PT A.W Faber Castell Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka konflik pekerjaan keluarga dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Keyakinan diri (*Self efficacy*) yang rendah
3. Waktu kerja yang panjang
4. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
5. Kurangnya dukungan sosial

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi di atas, ternyata masalah konflik pekerjaan keluarga mencakup berbagai aspek, dimensi dan permasalahan yang luas serta kompleks.. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan Antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka permasalahan masalah ini dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan memperkaya wawasan keilmuan tentang konflik pekerjaan keluarga alam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan mengenai konflik pekerjaan keluarga yang dialami oleh para karyawan dan staff diperusahaan.

3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bekal pengalaman dalam membahas penelitian-penelitian selanjutnya dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diterima.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam memandang suatu konflik khususnya konflik peran yaitu konflik pekerjaan keluarga.