

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua jenis kegiatan yang dihabiskan individu untuk sebagian besar waktunya. Anoraga (2006) mengatakan bahwa pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangat jelas, di mana suami bekerja mencari nafkah dan istri mengurus keluarga di rumah. Seiring pertumbuhan ekonomi dan dunia usaha, kesempatan untuk bekerja terbuka baik untuk laki-laki maupun perempuan. Pertumbuhan sektor ekonomi yang terus meningkat dari waktu ke waktu mendorong individu untuk berkembang agar dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan juga keluarga. Hal ini mendorong para wanita juga ikut bekerja membantu perekonomian keluarga.

Pradityo (2016) dalam CNN Indonesia menuliskan bahwa wanita karir Indonesia merupakan terbanyak keenam di dunia dengan 36 persen posisi senior di perusahaan dipegang oleh wanita. Seorang wanita karir yang berperan ganda sebagai ibu memiliki beban yang lebih berat. Anoraga (2006) mengatakan bahwa bagi wanita pekerja, perannya sebagai ibu rumah tangga tidak dapat dilepasakan begitu saja dari lingkungan keluarga. Menurut Ashar (2016) dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibandingkan rekan kerja prianya. Beban yang dimiliki seorang wanita memicu munculnya konflik yang terjadi di dalam keluarga maupun pekerjaannya.

Ermawati (2016) mengatakan bahwa peran ganda yang dimiliki wanita karier bukanlah situasi yang mudah untuk diselesaikan. Kedua peran tersebut menuntut kinerja yang seimbang. Apabila wanita karier lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Sebaliknya apabila wanita karier lebih memprioritaskan keluarga, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya di dalam pekerjaan, inilah yang disebut konflik keluarga dan pekerjaan. Fandi (2015) menjelaskan studi yang dilakukan oleh Accenture, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat menyatakan bahwa sebesar 76 persen responden pekerja di Indonesia mengaku tidak bahagia di tempat kerja karena tidak adanya keseimbangan waktu antara bekerja dan menikmati waktu bersama keluarga.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Carnicer dalam Zhang dan Liu (2011) menjelaskan bahwa wanita lebih mungkin mengalami *work family conflict* daripada laki-laki. Tugas keluarga yang bertambah akan menghambat pekerjaan wanita yang bekerja, sehingga wanita lebih mudah untuk mendapatkan stres kerja dan tekanan dari keluarga serta lebih sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, wanita lebih mungkin untuk mengalami *work family conflict*.

Berdasarkan observasi dan wawancara kepada tiga orang pekerja wanita di sebuah pabrik garmen diperoleh hasil subjek pertama berinisial S, memiliki dua orang anak berusia empat dan tujuh tahun, sudah bekerja selama 1 tahun di sebuah pabrik garmen. Dari subjek S diperoleh keterangan bahwa tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sangat tinggi ditunjukkan dengan

penambahan jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Hal tersebut membuat para pekerja merasa terlalu lelah sehingga ketika sudah sampai dirumah tidak banyak hal yang bisa dilakukan selain beristirahat. Subjek mengatakan bahwa mereka mengalami kesulitan mengatur waktu antara bekerja, mengurus rumah tangga dan juga bersosialisasi dengan tetangga sehingga sebagian besar pekerja sudah kurang aktif bersosialisasi dengan tetangga sekitar dan juga kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan rumah. Sepulang dari bekerja seringkali terjadi ketegangan dengan anak maupun suami seperti anak mulai menangis karena permintaannya untuk bermain bersama tidak dituruti oleh subjek. Hal tersebut terkadang membuat selisih paham dengan suami subjek.

Subjek kedua berinisial I yang sudah bekerja di sebuah pabrik garmen selama enam bulan. Subjek I sudah menikah, belum memiliki anak dan masih tinggal bersama orang tua. Subjek I merasakan tuntutan fisik dan tuntutan waktu yang harus dijalani dalam bekerja sangat tinggi. Walaupun beban kerja yang dirasakan cukup berat, Subjek I masih bisa mengatur rumah tangga karena belum memiliki tanggungjawab mengurus anak sehingga kewajiban yang harus diselesaikan dirumah lebih sedikit. Kendala yang subjek I rasakan lebih kepada kurangnya waktu komunikasi dengan suami yang juga sama-sama bekerja sehingga jarang mengobrol dan bertukar pendapat yang menyebabkan kesalahpahaman.

Subjek ketiga berinisial M yang sudah bekerja di sebuah pabrik garmen selama sepuluh tahun. Subjek M sudah menikah dan memiliki empat orang anak. Tanggungjawabnya sebagai seorang buruh dan juga ibu dirumah

membuat subjek M terkadang masih sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Penambahan jam bekerja membuat subjek M kehilangan waktu untuk mengurus anak, suami dan keluarganya di rumah. Pekerjaan membuat subjek M tidak bisa sepenuhnya memberikan perhatian kepada anak-anaknya sehingga terkadang anak-anaknya menunjukkan perilaku kurang baik akibat pergaulan dengan teman-temannya yang nakal. Hal ini terkadang membuat ketegangan antara subjek M dan suami perihal pola asuh anak.

Wawancara juga dilakukan kepada Direktur dan Manager HRD perusahaan garmen Jawa Tengah. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa para pekerja di bagian produksi merasakan beban kerja yang lumayan tinggi. Hal ini disebabkan karena tuntutan yang diberikan perusahaan kepada pekerja juga tinggi. Perusahaan seringkali dikejar *deadline* ekspor barang ke luar negeri sehingga harus mengejar target produksi. Direktur garmen Jawa Tengah juga mengatakan bahwa ada kemungkinan para pekerja wanita di perusahaannya mengalami konflik dengan keluarga di rumah karena tuntutan pekerjaan di perusahaan cukup tinggi. Namun sejauh ini perusahaan mengatakan belum pernah melakukan penilaian atau pengukuran untuk mengetahui seberapa besar konflik yang mungkin terjadi.

Ermawati (2016) menjelaskan bahwa idealnya, ketika seorang individu terutama wanita memutuskan untuk bekerja memenuhi kebutuhan ekonomi, kehidupan keluarga dan sosialnya juga dapat terpenuhi seiring dengan perekonomian hidupnya. Namun, faktanya sebagian besar wanita pekerja mengalami konflik peran ganda yaitu suatu bentuk konflik peran dalam diri

seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Peran ganda pun dialami oleh buruh pabrik wanita, karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam pekerjaannya. Pekerjaan sebagai buruh selain dituntut mencapai target dalam pekerjaannya, juga bekerja dalam pengawasan. Profesi ini pun menuntut adanya ketelitian dan kecermatan serta tanggung jawab yang tinggi, sehingga sering menyebabkan stres atau tekanan mental pada buruh pabrik wanita. Konflik yang terjadi tersebut mempengaruhi *work-family conflict* seorang wanita berperan ganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Triaryati (2002) ditemukan bahwa karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam *work-family conflict*. Menurut Stoner dan Charles (Suharmono & Natalia, 2015) beberapa faktor penyebab *work-family conflict* yaitu tekanan waktu bekerja, dukungan keluarga, kepuasan kerja dan kepuasan pernikahan. Tekanan waktu bekerja dan kepuasan kerja menjadi hal paling sering terjadi penyebab *work-family conflict*. Buruh perusahaan garmen yang sebagian besar adalah wanita merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena terlalu tinggi beban pekerjaan yang harus dikerjakan serta tidak sesuai dengan upah yang diberikan oleh perusahaan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Considine & Callus (Zulaifah, 2015) menunjukkan bahwa tingkat stress, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, dan prospek bekerja berkontribusi sebagai factor langsung yang menyebabkan ketidakpuasan. Lebih spesifik lagi, penelitian

menunjukkan bahwa keseimbangan antara waktu untuk pekerjaan dan keluarga terkait langsung dengan pekerjaan yang terlalu banyak, meningkatnya tingkat stress, menurunnya level keamanan bekerja, dan lemahnya standar keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan keluarga terbukti memiliki dampak terhadap beberapa dimensi kehidupan masyarakat dan bahwa tren social dan ekonomi telah berkontribusi pada tantangan yang lebih besar untuk mencapai keseimbangan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, permasalahan yang terjadi di lingkungan bekerja terkait dengan tuntutan waktu membuat beban kerja semakin bertambah yang akan menyebabkan *work-family conflict*. Aktivitas fisik dan mental menimbulkan konsekuensi, yaitu munculnya beban kerja. Beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan (Hancock & Meshkati, 1988). Apabila kemampuan dari pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan rasa bosan dan sebaliknya, apabila kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan dampak kelelahan yang berlebih yang menyebabkan stress kerja pada karyawan dan menyebabkan sering terjadinya kecelakaan kerja dan kecacatan produk. Anita (2013) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan tertentu dalam waktu tertentu.

Tuntutan waktu bekerja yang dialami pekerja garmen mempengaruhi waktu yang digunakan untuk menyelesaikan urusan rumah tangga. Menurut Carlson (2011) beberapa penelitian menunjukkan semakin lama waktu bekerja

akan semakin meningkatkan *work-family conflict*. Peningkatan waktu bekerja, tingginya keterlibatan dalam pekerjaan dan stress kerja memperdalam *work-family conflict*. Dugan (2012) mengatakan bahwa wanita yang bekerja kurang dari 20 jam per minggu akan kurang mengalami *work-family conflict*, sedangkan wanita yang bekerja 45 jam per minggu lebih banyak akan mengalami konflik antara wanita dan pria. Tidak hanya waktu kerja, tetapi juga beban kerja yang berat menyebabkan *work-family conflict*

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan tersebut, peneliti bertujuan meneliti hubungan antara beban kerja dengan *work-family conflict* pada pekerja wanita di pabrik garmen.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan *work family conflict* pada pekerja wanita pabrik garmen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, pokok permasalahan yang diangkat yaitu beban kerja terhadap *work-family conflict*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu psikologi dan khususnya pada ilmu psikologi industri dan organisasi yang ada di UII mengenai variabel beban kerja dan *work-family conflict*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai bahan referensi acuan penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi perusahaan garmen Jawa Tengah agar lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan para pekerja wanita disana.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian dapat bermanfaat untuk dilakukan penelitian lanjutan kepada perusahaan-perusahaan lain.

c. Bagi Pekerja Wanita

Hasil penelitian dapat menjadi evaluasi diri untuk para pekerja wanita.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai beban kerja telah banyak dilakukan oleh Hidayat (2013). Objek dalam penelitian ini adalah 8 perawat yang bekerja pada poliklinik bedah, mata, fisioterapi, internist dan neurologi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu NASA-TLX. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kebutuhan fisik yang dominan mempengaruhi beban kerja perawat bedah, mata, fisioterapi, internist dan neurologi. Sedangkan pada tahap penilaian menunjukkan beban kerja perawat pada poliklinik bedah, mata, fisioterapi, internist dan neurologi masuk dalam kategori beban kerja tinggi.

Penelitian terkait beban kerja selanjutnya dilakukan oleh Astianto (2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan

beban kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Subjek dalam penelitian ini adalah 89 karyawan PDAM Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sami'an (2013). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* pada wanita yang bekerja. Penelitian ini dilakukan pada 36 wanita pekerja pada posisi manajerial di kota Surabaya. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* dan *Work-Family Conflict Scale*. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara *work engagement* dengan *work family conflict*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Matthews, dkk (2010). Penelitian ini bertujuan untuk memvalidasi versi singkat alat ukur *work-family conflict* oleh Carlson, Kackmar, William (2000).

Penelitian tentang *work-family conflict* juga pernah diteliti oleh Laksmi (2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda (*work-family conflict*) dengan kepuasan kerja pada karyawati bagian produksi PT X. Alat ukur dalam penelitian ini yaitu skala *work-family conflict* yang terdiri dari 16 item dan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 22 item yang sebelumnya telah diuji coba terlebih dahulu kepada 33 karyawati PT X. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 54 orang karyawati

bagian produksi PT X. hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sianturi dan Zulkarnaen (2013). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work-family conflict* dengan kesejahteraan psikologi dan tujuan kedua yaitu untuk mengetahui faktor-faktor penentu kesejahteraan psikologis berdasarkan dimensi *work-family conflict*. Subjek penelitian ini berjumlah 288 karyawan perkebunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berkorelasi negative dengan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada dua dimensi *work-family conflict* yang memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan psikologis.

1. Keaslian Topik

Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *work-family conflict*. Penelitian sebelumnya yang menggunakan variable yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Laksmi (2012).

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu beban kerja. Penelitian sebelumnya yang meneliti dengan variable yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Astianto (2014).

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan pada variabel *work-family conflict* merujuk pada teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sianturi dan Zulkarnaen (2013). Kemudian teori yang digunakan pada variable

beban kerja merujuk pada teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur *work-family conflict* yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Zulaifah (2015) Kemudian alat ukur beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala NASA-TLX yang merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013).

4. Keaslian Subjek

Subjek penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013) yaitu 8 perawat Rumah Sakit XYZ. Subjek penelitian yang dilakukan oleh Astianto (2014) yaitu 89 karyawan PDAM Surabaya. Subjek penelitian yang dilakukan oleh Sami'an (2013) yaitu 36 pekerja wanita berposisi manajerial di Surabaya. Subjek penelitian yang dilakukan oleh Laksmi (2012) yaitu 33 karyawan PT X. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pekerja wanita di perusahaan garmen Jawa Tengah. Subjek ini belum pernah diteliti pada penelitian sebelumnya.

