

BAB 1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam kelompok kerja. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik menyangkut peran wanita sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan, dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja, dan implikasi lain .

Pentingnya kesadaran bagi wanita untuk memahami konsekuensi atas pilihan untuk bekerja dan mengurus rumah tangga. Ketika wanita memilih mengurus rumah tangga dan bekerja maka hal pertama yang harus dipegang adalah izin dari orang-orang terdekat seperti suami, jika suami mengizinkan artinya suami pun sudah menerima resiko yang terjadi bahwa istrinya tidak sepenuhnya berada dirumah. Setelah izin diperoleh maka hal pendukung berikutnya adalah kemampuan untuk menyeimbangkan peran-peran yang dimiliki dan bersikap secara profesional dalam menjalankan peran-perannya itu. Jika tidak maka wanita akan mengalami stres.

Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran, dan mental karyawan wanita ketika bekerja.

Seseorang dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialami oleh individu tersebut melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja Rice (1992; dalam Wulandari, 2012). Namun penyebab dari stres kerja tersebut tidak hanya berasal dari dalam tempat individu tersebut kerja, karena masalah rumah tangga

yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres seperti kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006; dalam Wulandari, 2012). Sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi zaman kemajuan dimana begitu banyak kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja dan hal tersebut mulai mengindikasikan terjadinya stres.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat dan sebaik-baiknya, namun jika stress tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000).

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik, dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004).

Bekerja merupakan hal yang paling utama dalam memenuhi kebutuhan keluarga, dalam suatu rumah tangga bekerja itu merupakan suatu kewajiban karena jika di dalam rumah tangga, anggota keluarga tidak bekerja maka mereka tidak akan memenuhi kebutuhannya. Dalam keluarga yang mencari nafkah atau bekerja merupakan kewajiban dari kepala keluarga. Pada dasarnya dari zaman ke zaman kepala keluarga mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan keluarganya yaitu dengan cara bekerja. Tidaklah heran jika kepala rumah tangga banting tulang setiap hari dan selalu pulang larut malam dikarenakan hanya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Seiring dengan perkembangan zaman peranan dari laki-laki yang bekerja sekarang sudah berubah yaitu sang istri atau perempuan ikut dalam bekerja.

Peranan perempuan pada zaman sekarang berbeda dengan zaman dahulu dimana pada zaman dahulu perempuan hanya boleh kerja di rumah saja, berbeda dengan zaman sekarang dengan adanya keberhasilan gerakan emansipasi perempuan, perempuan dibolehkan bekerja di luar rumah dan sering terlibat dalam berbagai kegiatan. Hal ini sudah memperlihatkan bahwa peranan perempuan tidak hanya di dalam rumah saja melainkan juga di luar rumah. Biasanya yang menjadi tulang punggung keluarga itu adalah suami tetapi dengan berkembangnya zaman, perempuan juga bekerja dan berperan untuk kebutuhan ekonomi keluarga.

Jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Istilah wanita karier kurang tepat bila ditujukan pada semua wanita yang bekerja di kantor saja, sebenarnya tidak selalu seperti ini, bekerja apa saja asal mendapatkan penghasilan dan suatu kemajuan dalam kehidupan perkembangan kariernya. Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja.

Menurut data Badan Pusat Statistik atau BPS pembangunan perempuan dalam perspektif ekonomi meningkat dari tahun 2015-2017 dan data wanita bekerja dari beberapa sektor pekerjaan.



1.1 upah/gaji karyawan berdasarkan jenis kelamin



1.2 jumlah tenaga kerja perempuan

Peningkatan dari jumlah wanita bekerja didasari oleh banyak faktor, diantaranya adalah ekonomi, sosial, prestasi atau pendidikan. Kebutuhan rumah tangga merupakan salah satu faktor ekonomi yang begitu besar dan mendesak menuntut wanita untuk bekerja serta memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Para tenaga kerja perempuan pada umumnya sudah bekerja dan ketika menikah mereka bekerja ditambah dengan urusan pekerjaan keluarga. Padahal para tenaga kerja perempuan tidak mempunyai kemampuan finansial yang memadai untuk menggaji pembantu rumah tangga (PRT). Dalam kondisi menjalankan tugas peran ganda tersebut ada kemungkinan para tenaga kerja perempuan mengalami konflik peran ganda.

Menurut Sayogjo P (1989; dalam Idha Rahayuningsih, 2000) menjelaskan bahwa faktor peningkatan partisipasi tenaga kerja perempuan yaitu, sektor industri rokok, tekstil, konveksi, industri makanan dan minuman. Sebagian menuntut ketelitian, ketekunan, dan sifat-sifat lain yang merupakan ciri kaum perempuan. Tenaga kerja perempuan dipandang lebih penurut dan murah sehingga secara ekonomis lebih menguntungkan bagi pengusaha.

Dasar teoritik dari perspektif perubahan peran adalah pandangan makrososial dan historik dari evolusi kerja dan peran kerja. Pandangan Myrdal & Klein (dalam Idha Rahayuningsih, 2000) memperkenalkan istilah “peran ganda perempuan” (*women to role*) untuk menggambarkan perempuan masa kini menambahkan peran kedua pada dunia kerja dengan peran tradisional di keluarga. Pengamatan Myrdal menunjukkan bahwa perempuan dengan peran ganda pada akhirnya membutuhkan laki-laki untuk mempunyai “peran ganda” pula dengan menambahkan besar peran dalam keluarga pada peran tradisionalnya sebagai pencari nafkah. Selanjutnya Young & Willmott mempunyai pandangan yang sama dengan mengajukan istilah “keluarga simetri” yang maksudnya

laki-laki (suami) dan perempuan (istri) mengkombinasikan tanggung jawab keluarga dan kerja Handayani, B & Koentjoro (2004; dalam Idha Rahayuningsih, 2000).

Seorang perempuan atau isteri yang bekerja di luar rumah bisa disebut dengan perempuan berperan ganda, peran ganda merupakan perempuan yang mempunyai dua pekerjaan yang dilakukan dengan satu waktu yaitu bekerja di rumah dan di luar rumah. Dalam pemenuhan kebutuhan keluarga yang sejahtera perempuan atau isteri setiap hari harus berusaha supaya semua perannya baik menjadi ibu rumah tangga dan juga mencari nafkah, serta dapat mengatur waktunya sehingga bisa berjalan dengan baik dan seimbang. Dalam hal ini perempuan yang mempunyai peran ganda pasti memiliki kendala-kendalanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Biasanya kendala yang dihadapi oleh perempuan yang bekerja di luar rumah adalah pekerjaan sebagai ibu rumah tangga akan terbengkalai dan kurangnya pengasuhan kepada anak-anaknya. Dalam hal ini walaupun perempuan diperbolehkan untuk bekerja di luar rumah, perempuan harus bisa mengatur waktu untuk bekerja sebagai ibu rumah tangga yang baik dan juga bekerja di luar rumah dalam pemenuhan kebutuhan keluarga agar tidak terbengkalai.

Perempuan mempunyai peran dan kedudukannya baik sebagai isteri, ibu, pekerja, maupun anggota masyarakat dimana ia tinggal. Peran perempuan didalam keluarga sendiri terbagi menjadi dua, yaitu sebagai isteri dan juga sebagai ibu bagi anak-anaknya. Peran perempuan sebagai isteri tugasnya melayani suami, sedangkan peran perempuan sebagai ibu yaitu melahirkan anak, merawat, memelihara, dan juga mengayomi anggota keluarganya. Perempuan yang mempunyai pekerjaan di luar rumah juga mempunyai perannya sendiri, yaitu dia mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan yang dia miliki, dan peran terakhir adalah perempuan sebagai anggota masyarakat, selain perempuan itu menjadi ibu rumah tangga serta bekerja, disamping keduanya mereka juga mempunyai peran di lingkungan masyarakatnya. Tujuannya supaya perempuan diakui keberadaannya sebagai anggota masyarakat dimana ia tinggal.

PT Lestari Busana merupakan pabrik yang bergerak dibidang busana yaitu membuat jaket kulit, pabrik yang memiliki kurang lebih 700 karyawan dengan berbagai posisi ada bagian gudang, *cutting*, line bulu bebek, *office*, line timbang, menjahit, dan sebagainya. Fenomena yang terjadi didalam line bulu terdapat karyawan perempuan yang sudah menikah dan bekerja, di dalam line bulu tersebut terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja, dan ada karyawan yang meminta lembur karena bertujuan sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga, ada karyawan yang ijin libur kerja dikarenakan

untuk mengurus anak atau suami yang sakit, serta terdapat kesalahan dalam bekerja seperti timbangan isi berat jaket melebihi atau kurang dari batas kapasitasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa wanita yang bekerja pada bulan April 2019, bahwa mereka bekerja dikarenakan untuk membiayai kehidupan sehari-hari karena gaji suami yang tak cukup, suami yang tak bekerja membuat mereka menggantikan peran untuk mencapainya kebutuhan keluarga, dan anak-anak mereka dititipkan kepada tetangga atau keluarga terdekat, alasan lain wanita yang bekerja bisa memenuhi gaya hidup yaitu membeli *make up*, membeli baju, dan lain-lain. Kebutuhan biaya sekolah anak yang semakin mahal juga merupakan salah satu alasan wanita untuk bekerja.

Berdasarkan hasil kuesioner sederhana yang telah disebarkan dengan beberapa wanita yang bekerja pada bulan April 2019, peneliti menyimpulkan bahwa alasan mereka datang terlambat ke tempat kerja dikarenakan tugas mereka sebagai ibu rumah tangga di rumah, dan mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga, bahkan anak-anak, serta mereka sulit membagi waktu antara keluarga dengan pekerjaan. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti selanjutnya akan melakukan penelitian di PT Lestari Busana dengan karyawan ibu atau perempuan yang bekerja dan menikah, serta penelitian ini dengan berjumlah 100 orang di posisi line bulu bebek.

Berbicara mengenai perempuan yang bekerja atau perempuan yang mempunyai peran ganda pasti mereka memiliki konflik peran. Konflik peran dapat diartikan dimana seseorang yang memiliki peran bertentangan dengan peran lainnya. Dalam hal ini konflik yang dialami oleh seorang perempuan yang mempunyai peran ganda, dimana ia mempunyai peran sebagai ibu dan juga mempunyai peran sebagai pekerja.

Kedua peran tersebut pasti memiliki pertentangan, di satu sisi perempuan memiliki peranan di dalam keluarganya yaitu melayani suaminya, mendidik anak-anaknya, dan juga menjadi ibu rumah tangga yang baik. Tetapi, di sisi lain perempuan juga mempunyai tanggung jawab dengan pekerjaan yang dimiliki. Ketika seorang perempuan yang sudah mempunyai keluarga memutuskan untuk bekerja pasti terdapat resiko-resiko yang harus mereka hadapi, khususnya berkaitan dengan berkurangnya waktu yang mereka miliki untuk keluarganya.

Wanita yang tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan rumah tangga akan menimbulkan konflik seperti anak-anak kurang kontak sosial dengan ibu, kurang komunikasi dengan suami, sibuk, serta tidak dapat meluangkan waktu untuk bersosialisasi dengan keluarga, rumah tidak terawat karena tidak mempunyai asisten rumah tangga, pekerjaan ditempat kerja terbengkalai akibat datang terlambat, pulang kerja lebih lama karena lembur pekerjaan, kurang menjaga asupan makan dan merawat diri.

Menurut Mullins (1993; dalam Wijono, 2010) mendefinisikan konflik merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok maupun organisasi. Selanjutnya menurut Wijono (2010) konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami wanita sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga dituntut untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesi. Perempuan tidak dapat mengelak untuk tidak mengutamakan perannya dalam pekerjaan tetapi peran istri atau ibu tidak dapat diabaikan karena peran formal yang dicapai melalui proses perkawinan yang di sahkan oleh masyarakat.

Pekerja perempuan menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya sering kali mengalami gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri perempuan tersebut, misalnya perempuan itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak, serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran, dan mental karyawan perempuan ketika bekerja dan pada puncaknya akan menyebabkan stres pada pekerja.

Dampak dari stres kerja tidak hanya berpengaruh bagi individu namun juga bagi perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Jalannya sebuah perusahaan akan sangat bergantung pada beberapa hal penting terutama karyawannya. Jika banyak dari karyawan pada perusahaan tersebut yang mengalami stres, maka secara otomatis produktivitas serta kesehatan perusahaan tersebut akan terganggu. Dampak dari stres kerja dapat menimbulkan kerugian baik bagi individu karyawan maupun bagi perusahaan sehingga perlu dilakukan sebuah tindakan guna meminimalkan tingkat stres kerja. Langkah awal untuk dapat meminimalkan stres kerja yaitu dengan mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja dan kemudian melakukan tindakan penanganan terhadap faktor-faktor tersebut dengan harapan dapat meminimalkan stres kerja.

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres ada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi perusahaan, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, pada akhirnya bisa menurunkan kualitas perusahaan dan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini, karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memicu stres, karena karyawan berhubungan langsung dengan tekanan dari berbagai pihak yang menuntut penyelesaian pekerjaan yang baik.

Stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya organisasi dan industri. Begitu besar dampak dari stres kerja oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja di PT Lestari Busana “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah pada penelitian ini, muncul suatu pertanyaan yang menjadi sebuah rumusan masalah. Pertanyaan tersebut “Apakah ada Hubungan antara Stres Kerja dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja di PT Lestari Busana?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya Hubungan antara Stres Kerja dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja di PT Lestari Busana.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan ilmu dalam memahami dan mengembangkan teori tentang Hubungan antara Stres Kerja dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja
- b. Memberikan data tambahan pada peneliti berikutnya tentang Hubungan antara Stres Kerja dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja
- c. Memberikan wacana lain tentang Hubungan antara Stres Kerja dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja pada peneliti selanjutnya

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan khususnya wanita yang sudah berumah tangga agar dapat mengatasi serta mengendalikan Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja yang dialami, dan dapat menjalankan peran nya sebagai ibu rumah tangga dan karyawan.
- b. Bagi perusahaan, untuk dapat memberikan informasi bagaimana tingkat Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda yang dialami karyawan-karyawan wanita sehingga perusahaan dapat menentukan kebijakan apa yang harus dilakukan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, sebagai acuan informasi ilmu pengetahuan bagi peneliti skripsi berikutnya.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Ruslina tahun 2004, stres kerja dipengaruhi dengan konflik peran ganda, populasi dalam penelitiannya dilakukan adalah buruh pabrik wanita yang bekerja di PT Jamu Air Mancur, Karanganyar. Koefisien korelasi yang didapatkan 0,622, dengan $p=0,000$ yang menunjukkan adanya korelasi positif, dengan koefisien determinan $=0,387$ yang menunjukkan konflik peran ganda mempengaruhi stres kerja sebesar 38% dan 61,3%.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Wulandari dan Ungung Dwi A, Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Koefisien korelasi 0,650 dan taraf signifikansi 5% hasilnya menunjukkan adanya hubungan korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas.

- c. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni Awalya, Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Karir dengan Stres kerja Sebagai Variabel Intervening Pada karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Koefisien korelasi 0,000 yang menunjukkan adanya hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja wanita dengan stress kerja.

