

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini kesempatan wanita untuk bekerja semakin terbuka lebar. Sekat pemisah antara pria dan wanita dalam bekerja semakin menipis, wanita tidak lagi hanya dianggap sebagai sosok yang bertugas di ranah domestik. Pesatnya pertumbuhan ekonomi yang terjadi semakin mendorong kaum wanita untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga. Selain itu banyak juga wanita yang bekerja untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, serta memberikan kebanggaan diri dan kemandirian meskipun penghasilan suami mencukupi (Handayani, 2013).

Wanita pekerja adalah salah satu ciri khas yang dimiliki masyarakat Indonesia. Kesempatan berkarir yang diberikan kepada wanita menjadi peluang besar bagi wanita untuk berkarir dan memenuhi kebutuhan keluarga (Sihombing, 2017). Keikutsertaan kaum wanita untuk bekerja menimbulkan adanya peran ganda wanita, di mana wanita di satu pihak dituntut peran sertanya dalam pembangunan dan memberikan sumbangannya kepada masyarakat secara nyata, di lain pihak wanita dituntut pula untuk menjalankan tugas utamanya di dalam rumah tangga dengan sebaik-baiknya.

Menurut laporan pusat penelitian, tenaga kerja perempuan di Indonesia meningkat dari tahun 2020 ke tahun 2021, persentase tertinggi pekerja perempuan di Indonesia bekerja sebagai buruh atau pegawai di tahun 2020 sebesar 34.65 %, dan di tahun 2021 angka persentase naik mencapai 36.20% (Badan Pusat Statistik, 2021). Terlihat bahwa minat wanita

untuk bekerja cukup besar demi mencukupi perekonomian keluarganya maupun memperoleh jenjang karir.

Banyaknya kesempatan dalam berkarier tidak serta merta membuat pekerjaan berjalan mulus. Masalah akan terjadi ketika wanita memutuskan untuk menjalani sebuah pekerjaan (karier). Khususnya bagi wanita karier yang sudah menikah, disamping tuntutan untuk memenuhi kewajibannya di dalam rumah tangga, ia juga memiliki beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan. Kedua peran tersebut dapat menimbulkan masalah baru yang lebih kompleks dan rumit ketika harus dilakukan secara bersamaan yang menuntut kinerja yang sama baiknya. 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 peran ganda yaitu konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan urusan rumah tangga yang harus diselesaikan (Rahmayati, 2020).

Menurut (Akbar, Z., & Kartika, 2016) wanita pekerja yang menikah dan memiliki anak akan menghadapi tantangan dalam peran ganda seperti kewajiban sebagai ibu, mengurus rumah tangga dan di sisi lain berperan sebagai karyawan yang memiliki kewajiban untuk memenuhi tuntutan tugas karyawan. Pendapat serupa dinyatakan (Riskasari, 2016) peran ganda pada wanita dewasa berhubungan dengan banyaknya permintaan pemenuhan peran pada saat di rumah maupun di tempat bekerja. Banyak dari wanita yang berperan ganda merasa bersalah akibat menolak tugas rumah akibat sudah terlalu lelah sepulang dari tempat kerja, misalnya tidak bisa bermain dengan anak-anaknya sebelum tidur (Wijayanti, A., T., & Indrawati, E., 2016)

Dua peran yang dijalankan istri disebut juga peran ganda yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja yang mengalami ketidak seimbangan,

dimana peran istri lebih meluangkan waktunya untuk pekerjaan dibandingkan untuk keluarga ataupun sebaliknya. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik peran ganda sehingga dapat mempengaruhi keharmonisan dalam sebuah keluarga (Panduwinata, V., 2019). Konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antara tekanan peran dari domain suatu pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal seperti kesulitan dalam membagi waktu untuk berpartisipasi dalam menjalankan antara tugas keluarga maupun pekerjaan (Greenhaus, J., H., & Buetell, 1985).

Menurut (Akkas, M., A., Hossain, M., I., & Rhaman, 2019) Konflik peran ganda terjadi ketika ada tuntutan yang tidak sesuai antara pekerjaan dan keluarga, sehingga membuat peran individu untuk menjalani kedua peran tersebut menjadi sulit. Pendapat serupa oleh (Lyness, K., S., Gornick, J., C., Stone, P., & Grotto., A., 2012) menyatakan bahwa wanita lebih rentan mengalami tingkat konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal tersebut terjadi karena tugas utama wanita adalah mengurus keluarga serta memberikan perhatian yang lebih besar kepada keluarga. Ketika seorang ibu mengalami konflik peran ganda yang biasanya mereka lakukan adalah mencoba mengubah situasinya dengan meninggalkan pekerjaan seperti, datang terlambat atau mengundurkan diri dari pekerjaannya (Putri, D., I., M., & Sintaasih, D., 2018).

Guna menajamkan gambaran konflik peran ganda, peneliti melakukan pencarian data awal dengan memberikan daftar pertanyaan melalui *google form* kepada 13 responden pada tanggal 21 oktober 2021. Responden tersebut merupakan wanita pekerja yang berada di wilayah Kecamatan Tambun Selatan. Berdasarkan hasil isian pertanyaan tersebut didapati 6 responden mengakui kesulitan dalam membagi waktu dengan keluarga seperti mengurus anak dan melayani suami, 7 responden merasa pekerjaannya yang terlalu banyak menyebabkan dirinya sulit untuk berkonsentrasi dengan baik dalam merawat keluarga. Selanjutnya peneliti menjabarkan tabel yang berisikan

jawaban singkat mengenai apa yang responden rasakan saat menjalani dua peran sekaligus dan apa yang mereka lakukan ketika harus mengerjakan tugas rumah tangga ketika pulang dari kerja dengan keadaan lelah.

Berdasarkan pencarian data awal berupa daftar pertanyaan yang dibuat oleh dilakukan peneliti, dari jawaban yang diberikan responden merasa kelelahan dalam menjalani dua peran sekaligus dengan tanggung jawab yang harus ditanggung dan kurang dapat membagi waktu antara keluarga dengan pekerjaan juga menimbulkan rasa bersalah kepada keluarga . Maka dapat disimpulkan responden menunjukkan konflik peran ganda seperti kesulitan untuk membagi waktu antara satu peran dengan peran yang lainnya hal tersebut sesuai dengan pendapat Greenhaus & Buetell, (1985) yang menyebutkan *time-based conflict* pada peran ganda yang artinya individu merasa kesulitan dalam membagi waktu antara satu peran dan peran lainnya, sehingga individu lebih banyak menghabiskan waktunya dengan mengerjakan suatu tugas dan meninggalkan tugas-tugas lainnya. Responden juga merasa kesulitan dalam menjalani dua peran sekaligus terutama setelah lelah pulang kerja namun tetap harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga yang akhirnya tidak terselesaikan dengan baik.

Peran ganda yang dialami oleh wanita dapat juga menimbulkan konflik dalam keluarga, mempengaruhi kepuasan kerja, kelelahan, rasa ingin berhenti bekerja, serta melakukan bolos bekerja karena kelelahan secara fisik dan psikis. Peran ganda juga berdampak pada kesehatan, kinerja menjadi menurun hingga mengalami depresi, menurunkan komitmen terhadap keluarga karena berkurangnya waktu luang dan menimbulkan masalah pribadi (Akkas, Hossain & Rhaman, 2019). Menurut (Panduwinata, V., 2019) sering kali perempuan dihadapkan pada tugas dan peran ganda. Peran ganda yang dimiliki perempuan ini dapat menambah tekanan yang berpengaruh pada kondisi psikologisnya.

Dikutip dari (Juwita, 2019) Rutinitas dan tumpukan pekerjaan bisa membuat seseorang rentan mengalami stres hingga depresi. Kondisi ini dikenal dengan istilah *sindrom burnout* atau *job burnout*. Menurutnya, beban ganda, peran ganda dan konflik peran, pengabaian diri atas nama kewajiban, kurangnya dukungan sosial serta faktor hormonal menjadi penyebab wanita rentan mengalami *burnout*. Apabila fungsi peran dan fungsi sosial Anda terganggu yang berdampak pada kualitas hidup secara keseluruhan, serta keluhan berkepanjangan yang memicu penyakit fisik atau keluhan fisik.

(Kim, 2001) menjelaskan bahwa konflik peran ganda dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Juwita (2019) yang menyatakan konflik peran ganda dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat yang dapat diperparah dengan adanya ketidakpastian karyawan terhadap organisasi yang meliputi *job insecurity* serta ketidakpastian akan kesejahteraan diri. Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khasif, M., F., & Rehman, 2020) hubungan konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada perempuan didapati bahwa adanya hubungan yang signifikan kearah negatif antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya konflik peran ganda maka semakin rendah kepuasan kerja pada individu.

Sujati (2018) dalam penelitiannya menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Pekerja yang merasa kepuasan kerjanya terpenuhi cenderung bertahan untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam berorganisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung lebih bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kondisi psikologis seseorang. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis, kemudian mengalami frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun. Mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan sering melakukan kesibukan diluar aktivitas wajibnya. Sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja biasanya memiliki catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam lingkup perserikatan, dan (kadang-kadang) memiliki prestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan ataupun untuk perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan (Sujati, 2018)

Konflik peran ganda di pengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Greenhaus & Buetell (1985) salah satu faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah penggabungan antara perasaan positif atau negatif yang ada didalam diri individu, perasaan tersebut dimiliki oleh setiap karyawan yang berada pada suatu perusahaan atau lingkungan kerja (Pang, D., & Ruch, 2019)

Peneliti melakukan wawancara kepada wanita menikah yang bekerja, wawancara dilakukan secara langsung dan tak langsung melalui media aplikasi whatsapp. Wawancara langsung dilakukan pada tanggal 23 Mei 2022 kepada seorang Pekerja honorer yang telah bekerja selama 2 tahun dan wawancara tak langsung dilakukan pada tanggal 22 Mei 2022 kepada seorang karyawan pabrik yang telah bekerja selama 8 tahun.

Berkaitan dengan kepuasan kerja peneliti mendapatkan data dari hasil wawancara langsung kepada 3 responden wanita menikah yang bekerja di bekasi. Dari hasil yang diperoleh responden menyatakan bahwa banyaknya tuntutan pada pekerjaan dan kendala yang dihadapi membuat waktu yang

dibutuhkan dalam pekerjaan menjadi lebih banyak. Kemudian pada responden lainnya menyatakan ketidakpuasan gaji yang diterima karena tanggung jawab yang dimiliki. Dapat disimpulkan bahwa wanita yang bekerja memiliki beberapa konflik yang dihadapi seperti penghasilan yang kurang memuaskan, tuntutan hidup yang harus menghidupi anak dan berkurangnya waktu untuk keluarga karena banyak dihabiskan dikantor untuk bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang rendah sesuai dengan aspek yang dinyatakan oleh (Desphande, 1996) pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hubungan dengan atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), dan upah atau gaji (*pay*).

Kepuasan kerja pada dasarnya berkaitan dengan perasaan individu, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan dari sistem nilai itu tersendiri. Semakin tinggi nilai yang didapatkan dari setiap kegiatan yang dilakukan individu maka semakin tinggi pula kepuasannya (Ibrahim, M., 2016). Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus meningkatkan benefit yang diterima karyawan, memberikan promosi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kekeluargaan sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja (Dwijayanti, K., L., & Riana, I., 2018). Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan namun hal tersebut tidak cukup karena terdapat hal lain atau faktor lain yang tidak dapat dipungkiri bahwa faktanya konflik peran ganda juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Diana, Eliyana, A., & Pradana, I., 2020)

Berdasarkan pemaparan data yang telah diuraikan, dan hasil pencarian data primer yang dilakukan terhadap wanita pekerja di Kecamatan Tambun Selatan memiliki tingkat konflik peran ganda yang cukup besar maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Konflik Peran Ganda pada Wanita Bekerja di Kecamatan Tambun Selatan”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah jelaskan diatas, peneliti mendapatkan masalah terhadap wanita, yaitu munculnya konflik peran ganda pada wanita yang menikah. Salah satu faktornya adalah kepuasan atas hasil kerja. Kepuasan sangat berperan terhadap munculnya konflik peran ganda wanita yang menikah. Maka dari itu peneliti ingin mencari tahu adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan konflik peran ganda pada wanita yang Bekerja di Kecamatan Tambun Selatan.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja di Kecamatan Tambun Selatan.

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.3.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana dan literatur yang berarti bagi perkembangan ilmu psikologi sosial dan psikologi keluarga mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan konflik peran ganda pada wanita yang menikah di Kecamatan Tambun Selatan.

1.3.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan, berkaitan karyawan yang sudah menikah sehingga memiliki konflik peran ganda sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja bagi karyawan, serta perusahaan dapat mengambil keputusan guna menentukan kebijakan perusahaan. Dan bagi peneliti ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

1. Bagi wanita yang menikah, menjalankan peran ganda dengan dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan dan selalu bisa menerima kondisi ekonomi, pikiran, serta tetap mampu bersosialisasi dengan lingkungannya.
2. Bagi peneliti, agar dapat digunakan untuk penelitian berikutnya dan menjadi sumbangan literatur yang bermanfaat.

1.4 Keaslian Penelitian

Kepuasan kerja dan Konflik Peran Ganda pada wanita sudah banyak diteliti. Dalam penelitian ini peneliti mencoba memberikan uraian tentang beberapa penelitian terkait Kepuasan kerja dan Konflik Peran Ganda pada wanita yang sudah menikah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yolanda, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan antara kepuasan kerja dengan konflik peran ganda pada karyawan produksi PT. BATI Sragen” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu variabel kepuasan kerja dan konflik peran ganda. Dengan hasil pada penelitiannya menyatakan Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan konflik peran ganda, dengan nilai korelasi $-0,018$ dan signifikansi sebesar 0.754 ($p < 0,05$).

Kemudian pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Laksani, 2012) dengan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X”. peneliti ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Persamaan dengan penelitian ini adalah subjek yang diteliti adalah seorang karyawati serta terdapat persamaan pada variabel yang digunakan yaitu variabel kepuasan kerja dan konflik peran ganda. Dengan hasil pada penelitiannya diketahui Nilai korelasi antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja sebesar -0,274 dengan taraf signifikansi sebesar 0,045 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada karyawati bagian produksi PT.X. Koefisien korelasi yang bertanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda, maka kepuasan kerja semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi kepuasankerja

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2021) dengan judul penelitian “Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Dinas Kesehatan Sukoharjo” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaan dengan penelitian ini adalah subjek yang diteliti adalah seorang karyawan wanita serta terdapat persamaan pada variabel yang digunakan yaitu variabel kepuasan kerja dan konflik peran ganda. Dengan hasil pada penelitian ini diketahui Hasil analisis data diperoleh nilai korelasi (r) = 0,951 dan nilai (F)= 296.459 dengan Sig 0,000

