

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan jaman akhir-akhir ini mulai dari teknologi, pendidikan dan bahkan pekerjaan membuat kebutuhan dan biaya akan hidup semakin meningkat sehingga menjadikan tidak adanya pembatasan antara wanita dan pria dalam banyak bidang. Melalui alasan ini, sekarang banyak wanita yang telah berkeluarga memilih untuk membantu suaminya dalam membiayai keluarganya, hingga terkadang menjadi tulang punggung dari keluarganya. Wanita-wanita yang bekerja ini yang lebih banyak dikenal sebagai wanita karier. Wanita karier adalah wanita yang memperoleh atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, dan jabatan. Hal ini tidak terbatas hanya wanita yang bekerja di perusahaan ataupun di institut tertentu, namun juga pengusaha, tenaga terdidik (guru,dosen). (Priasejhtiangdempati, “Pengertian Wanita Karir”, id.shooving.com, 25 Maret 2013)

Kesempatan yang luas untuk mendapatkan pendidikan dan pekerjaan menyebabkan jumlah wanita karier atau wanita yang bekerja terus meningkat. Di Indonesia sendiri, jumlah wanita yang bekerja yang terdaftar pada tahun 2008 di Indonesia mencapai 1.200.241 jiwa (Statistik Indonesia, 2009). Pada daerah Jawa Barat khususnya Bandung, jumlah penduduk wanita yang bekerja bertambah 880 ribu orang. Sementara jumlah penduduk pria yang bekerja dalam tahun 2010 ini

hanya bertambah 300 ribu orang. BPS mencatat, jumlah perempuan yang bekerja pada tahun 2010 ini jumlahnya mencapai 5,18 juta orang. Sektor yang paling banyak dirambah oleh kaum wanita ini adalah sektor pertanian dan perdagangan. Selain itu juga dari sektor informal di dominasi oleh wanita sebanyak 70%. (Ahmad Fikri, Perempuan bekerja di Bandung meningkat, www.tempo.com, 25 Maret 2013). Dilansir dari data statistik pada tahun 2011, diperoleh jumlah ibu/istri yang bekerja sebanyak 39,23%. Data tersebut menunjukkan adanya peningkatan sebanyak 6,95% wanita menikah yang bekerja sejak tahun 2006 sampai dengan 2011.

Santrock (2002) mengatakan masa dewasa awal adalah masa untuk bekerja dan menjalin hubungan dengan lawan jenis, terkadang menyisakan sedikit waktu untuk hal lainnya. Dua kriteria yang diajukan untuk menunjukkan akhir masa muda dan permulaan dari masa dewasa awal adalah kemandirian ekonomi dan kemandirian dalam hal membuat keputusan. Mungkin yang paling luas diakui sebagai tanda memasuki masa dewasa adalah ketika seseorang mendapatkan pekerjaan dengan waktu yang tetap. Dewasa awal dimulai dari rentang usia 18 – 40 tahun, pada dewasa awal merupakan masa dimana banyak orang dewasa yang masih lajang membuat keputusan setelah melalui pertimbangan yang matang untuk menikah atau tetap melajang (Santrock, 2004: 123). Jika seorang wanita ingin mengalami fase menjadi seorang ibu dan mengasuh anak dia akan merasa mulai dikejar waktu ketika mencapai usia 30 tahun.

Hal ini juga sesuai dengan tugas perkembangan yang harus dilalui oleh wanita semenjak memasuki tahap perkembangan dewasa awal. Pada dewasa awal,

wanita yang mengejar karier selalu ada , jumlah wanita yang bekerja meningkat secara tidak terduga. Pernikahan dengan karir ganda dapat memiliki keuntungan dan kerugian bagi individu. Salah satu keuntungan pokoknya adalah dari segi keuangan dan dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami istri dan meningkatkan harga diri bagi perempuan. Diantara kerugian atau stress yang mungkin terjadi pada pernikahan dengan karir ganda adalah waktu dan tenaga tambahan, konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga, persaingan kompetitif antara suami dan istri, dan jika keluarga itu memiliki anak-anak, kebutuhan untuk anak mulai dipertanyakan telah terpenuhi atau tidak (Santrock,2002).

Menjadi seorang wanita karier merupakan suatu pilihan, mereka harus memilih menjadi seorang wanita karier atautkah seorang ibu rumah tangga. Pertimbangan seperti yang telah disebutkan di atas, banyak wanita yang akhirnya memilih untuk menjadi wanita karier dan ibu rumah tangga sekaligus, sehingga menjadikan wanita memiliki peran ganda yaitu sebagai wanita karier dan ibu rumah tangga. Banyak wanita yang mampu menyeimbangkan waktu dalam mengurus rumah tangga ataupun membina karier, namun banyak juga wanita yang tidak mampu menyeimbangkan diantara keduanya sehingga sering terjadinya konflik di dalam diri wanita, dimana mereka di tuntutan secara bersamaan oleh pihak keluarga maupun tuntutan dari pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan banyak yang memilih untuk meninggalkan pekerjaan demi keluarga dan menjadi *mother full* (ibu rumah tangga yang seutuhnya) atau bahkan ada yang tetap

memilih keduanya dan mencari alternatif lain untuk merawat anak dan mengurus pekerjaan rumah tangga misalnya dengan menyewa pembantu ataupun *baby sitter*.

Konflik yang dialami oleh wanita karier ini merupakan sebuah konflik yang disebabkan kedua peran yang dijalannya sebagai seorang ibu rumah tangga dan sebagai wanita karier. Konflik peran ganda atau *Work-Family Conflict (WFC)* merupakan suatu bentuk dari *interrole conflict* dimana tekanan peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter (Frone dan Bellavia,2005). Ketidakcocokan peran dapat terjadi dalam hal waktu (*Time*) yang dialokasikan untuk satu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran yang lainnya, ketegangan (*Strain*) yang dihasilkan oleh suatu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran yang lain, perilaku (*behavior*) yang diperlukan oleh suatu peran mempersulit pemenuhan tuntutan peran yang lain. *Work-Family Conflict (WFC)* tentunya tidak muncul begitu saja terdapat berbagai kondisi yang memunculkan konflik tersebut, baik dari organisasi tempat pegawai bekerja maupun keluarga dari pegawai tersebut. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi munculnya WFC adalah Tuntutan (*Demand*) dan Dukungan (*Support*) yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Beberapa studi telah dilakukan mengenai konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) seperti dalam penelitian Moen & McClain (1987) membuktikan bahwa wanita yang bekerja *full-time* menginginkan mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat konflik peran antara peran pekerjaan dan keluarga dibandingkan dengan wanita yang bekerja *part-time*. Wanita yang bekerja *full-time* cenderung lebih memiliki konflik peran ganda dibandingkan wanita yang bekerja *part-time*.

Perusahaan 'X', merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil ini terdapat dua lokasi yaitu kantor pusat dan pabriknya. Kantor pusat terletak di Kota Bandung, sedangkan pabriknya berlokasi di daerah Kabupaten Bandung. Pada perusahaan ini terdapat kurang lebih 1227 pekerja dan di kantor pusat terdapat kurang lebih 115 pekerja. Dalam pabrik perusahaan ini terdapat dua pembagian divisi, yang pertama adalah divisi tingkat departemen yang terdiri dari 40 staff pekerja wanita yang bekerja dalam operasional produksinya terdapat bagian Personalia, Administrasi, Marketing, impor dan Pembelian, *Quality Control*, *dyeing/ printing/finishing*, *weaving coting*, dan Sarana Produksi. Kedua adalah divisi pabrik yang terdiri dari 200 pekerja wanita, yang terbagi menjadi delapan bagian yaitu *texturizing*, *sizing*, *twisting*, serta *yarn dyeing*.

Pada perusahaan 'X' tuntutan pekerjaan yang dialami pada pegawai staff wanita terutama terlihat dari tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan 'X' pada pegawai wanitanya dengan adanya visi untuk menjadi perusahaan tekstil nomor satu di Indonesia dengan memberikan kualitas yang terbaik, serta pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan ini 90% di export ke luar negeri diantara ke Timur Tengah, Singapura, Jepang serta Negara Asia Tenggara lainnya, sisanya dipasarkan di dalam negeri sekitar 10% diantaranya Jakarta, Bandung, Jawa Timur dan daerah lainnya. Dengan adanya visi dan dengan melihat pemasaran yang dilakukan perusahaan, tentunya memiliki tingkat kerja yang tinggi dan adanya tuntutan yang tinggi bagi pegawainya.

Pada perusahaan 'X' ini para pegawai wanitanya yang memiliki tanggung jawab di bagian staff pabrik diharuskan bekerja dalam waktu yang telah ditentukan, mulai dari hari senin hingga jumat secara *full time* dari pukul 7 hingga pukul 4 sore, dan hari sabtu dari pukul 7 pagi hingga jam 12 siang. Bagian produksi pabrik diharuskan bekerja dalam waktu-waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 6 jam sehari dengan terbagi menjadi 3 *shift*, yaitu pagi, siang dan malam, namun dengan kebijakan perusahaan pegawai wanita diletakkan pada *shift* pagi dan siang. Sehingga terkadang perusahaan ini tidak memberikan kelonggaran waktu bagi pegawai wanitanya untuk absensi dari pekerjaannya tersebut.

Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, Choi & Zou, 2000). Konflik dapat terjadi pada saat pegawai staff wanita tersebut ingin menjadi terbaik diantara pekerjaan dan keluarga, dimana telah merasakan bahwa keduanya adalah bagian dari kewajiban dan keharusannya. (Ananda Ratnadita, Terlalu ingin Menjadi Super Mom sebabkan Dapat Sebabkan Wanita Depresi, <http://health.detik.com> , diakses pada tanggal 30 Maret 2013)

Pada *work-family conflict* terdapat dua arah yaitu *Family Interfere Work* merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan atau peran keluarga dan mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan atas pekerjaan dan *Work-Interfere Family* merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan

pekerjaan mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan peran keluarga. Pada *work-family conflict* terdapat juga tiga bentuk yaitu pertama konflik yang berdasarkan waktu (*time based conflict*) yaitu waktu yang dipergunakan untuk aktifitas dalam satu peran tidak dapat dicurahkan untuk aktifitas dalam peran yang lainnya, dengan melalui survei awal dengan kuisioner yang dilakukan pada 10 orang pegawai staff wanita pada perusahaan 'X' Kota Bandung didapatkan hasil untuk dimensi *time* 80% mengatakan bahwa mereka memiliki kesulitan untuk mengatur waktu antara tuntutan untuk berada di rumah dan tuntutan pekerjaan yang menuntut mereka untuk hadir di kantor, yang membuat terkadang para staff, absen dan cuti dari pekerjaannya. Hal ini terutama saat ada keluarga yang jatuh sakit. Contohnya saat anak sedang sakit dan salah seorang staf meminta ijin pada atasannya, dan tidak diijinkan serta diminta untuk mengundurkan diri bila tidak menjalankan perintah atasannya, sedangkan 20% lainnya tidak mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan yang ada.

Kedua, konflik berdasar ketegangan (*Strain based conflict*, ditimbulkan satu peran menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran lain akibat dari peran-peran yang tidak sesuai. Dalam dimensi *strain*, didapat 70% mengatakan bahwa mereka pernah mendapatkan teguran dari atasan dikarenakan terdapat ketegangan permasalahan keluarga yang terbawa hingga ke pekerjaan mereka sehingga terkadang mengganggu kinerja, sedangkan 30% lainnya tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan yang ada.

Ketiga, konflik berdasar pola perilaku (*Behavior based conflict*) dimana adanya ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan oleh pekerjaan dan

keluarga. Dalam dimensi *behavior* juga 80 % mengatakan bahwa jika mereka mendapat kebingungan ketika ada anggota keluarga terutama anak yang meminta mereka untuk tetap dirumah dan tidak bekerja, sedangkan 20% lainnya tidak mengalami kesulitan yang ada.

Konflik pekerjaan-keluarga yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja (Frone & Cooper, 1992). Bagi organisasi dampak konflik pekerjaan-keluarga tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover* (Abbot *et al.*, 1998; Frone & Cooper, 1992).

Sesuai dengan yang disebutkan diatas, konflik pekerjaan-keluarga dapat berdampak pada organisasi, salah satunya yaitu menurunnya komitmen organisasi. Dari hasil survei awal yang telah dilakukan dengan mewawancarai kepala HRD, ditemukan bahwa tingkat absensi dari pegawai staff wanita di perusahaan 'X' ini terdapat peningkatan, hal ini terutama didasari oleh anggota keluarga yang sedang sakit, namun hal ini tidak sampai memengaruhi tingkat *turnover* dari pegawai wanitanya tersebut, berdasarkan hasil survei dari 10 orang staff pegawai wanita yang sama, 70 % pegawai staff wanita mengatakan bahwa mereka tidak setuju bila mereka harus berhenti dari pekerjaannya walaupun itu merupakan permintaan dari anggota keluarganya sendiri, sedangkan 30% setuju bila harus berhenti dari pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian perilaku organisasi. Bagian ini mengarah pada luasnya hubungan antara komitmen organisasi dengan berbagai macam perilaku di tempat kerja (Porter, 1974; Koch and Steers, 1978; Angel and Perry, 1981). Dengan adanya tuntutan tingkat persaingan dan produktivitas yang tinggi, tidak dapat disangkal bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang unggul, terampil, dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan, sehingga dapat menampilkan performa yang baik (Prawitasari, 2007). Hal tersebut didapat dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi.

Terdapat penelitian yang mendukung mengenai hubungan *Work Family Conflict* dan Komitmen Organisasi, oleh Allen et al. (2000) melaporkan terdapat korelasi negatif antara komitmen dan WIF yaitu sebesar -0.23 dan Kossek dan Ozeki (1999) melaporkan hubungan yang negatif antara komitmen dengan WIF sebesar -0.05, FIW sebesar -0.17 dan WFC sebesar -0.27.. Selain itu juga terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan di beberapa wilayah di Indonesia dalam sebuah penelitian, Nurul Mahvira Harahap dan Cherly Kumala (2010) membuktikan bahwa konflik peran (*work-family conflict*) pada wanita karir berkeluarga pada usia (20-45 tahun), berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti (2012) dalam jurnalnya 'Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Work-Family Conflict terhadap komitmen organisasional', penelitian ini dilakukan terhadap 38 responden yang bekerja sebagai pegawai staff wanita di KAP Sumbagsel, mendapatkam hasil nilai koefisien *work family conflict* bernilai negatif sebesar -

0.841 dan signifikan. Dari penelitian yang dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan dengan komitmen organisasi, yang berarti bila *Work-Family Conflict* nya tinggi maka Komitmen Organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya.

Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya dalam mencapai tujuan organisasi, terdapat 3 aspek Komitmen Organisasi menurut Steers (1985) yaitu Identifikasi, Keterlibatan dan Loyalitas. Komitmen organisasi dikatakan tinggi apabila ketiga aspek tersebut memiliki skor yang tinggi dan dikatakan rendah apabila memiliki skor yang rendah.

Dari hasil penelitian yang diungkapkan dan hal-hal yang telah dinyatakan diatas dan dengan melihat dampaknya, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara *work-family conflict* pada pegawai staff wanitapada perusahaan 'X' Bandung terhadap komitmen organisasinya.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, yang ingin diteliti adalah bagaimana hubungan *work-family conflict* dan komitmen organisasi pada pegawai staff wanita perusahaan 'X' di Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *work-family conflict* dan komitmen organisasi pada pegawai staff wanita di perusahaan 'X' kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *work-family conflict* dan komitmen organisasi pada pegawai staff wanita di perusahaan 'X' kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Memperdalam pemahaman teori dalam bidang psikologi industri organisasi terutama dalam teori *work-family conflict* dan komitmen organisasi.
2. Memberi informasi dan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai bagaimana hubungan antara *work-family conflict* dan komitmen organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Memberikan informasi bagi perusahaan 'X' , mengenai konflik yang dialami pegawai wanita, agar dapat

melakukan dan mempertimbangkan tindakan yang tepat yang perlu dilakukan dalam membantu penyelesaian konflik yang dialami oleh pegawai staff wanita di perusahaan 'X'.

2. Memberikan informasi bagi perusahaan 'X' , mengenai komitmen yang dimiliki pegawai wanita, agar dapat melakukan dan mempertimbangkan tindakan yang tepat yang perlu dilakukan dalam mempertahankan serta meningkatkan komitmen yang dimiliki pegawai staff wanita di perusahaan 'X'.
3. Memberikan informasi bagi keluarga pegawai staff wanitadi perusahaan 'X' mengenai konflik yang dialami pegawai wanita, agar dapat memberikan dukungan baik secara emosional maupun tindakan agar pegawai staff wanitadapat memenuhi tuntutan yang diberikan kepadanya dan menjalankan kedua perannya dengan lebih baik.
4. Memberikan informasi kepada pegawai staff wanitaperusahaan 'X' dalam menyadari masalah yang dialami oleh mereka sehingga dapat membantu pegawai staff wanita tersebut untuk mengantisipasi permasalahan yang didapat dikarenakan konflik yang dialami.

1.5 Kerangka Pemikiran

Perusahaan 'X' yang bergerak di bidang tekstil dengan pemasaran hingga ke luar negeri membuat pegawai mendapat tuntutan yang tinggi. Pada bagian pabrik pegawai staff kantor yang mayoritasnya wanita pun mendapatkan tuntutan yang serupa, dengan waktu bekerja yang *full-time* dari hari senin hingga sabtu, menyebabkan pegawai staff wanita harus berusaha untuk menyeimbangkan tuntutan baik dalam hal waktu, ketegangan, serta perilaku baik dalam pekerjaan maupun keluarganya. Ketidakseimbangan pemenuhan tuntutan antara kedua peran yang sedang dijalannya dapat menimbulkan konflik pada pegawai staff wanita itu sendiri. Pada pegawai staff wanitadi perusahaan 'X' terdapat dua faktor yang menjadi penyebab terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga (*Work-Family Conflict*). Pertama ialah faktor Eksternal dari perusahaan 'X' dan lingkungan keluarga dari pegawai staff wanitaitu sendiri. Terdapat dua hal yang memengaruhi yaitu dukungan (*social support*) dan tuntutan (*demand*) baik dari lingkungan kerjanya atau dari perusahaan 'X' sendiri dan juga dari lingkungan keluarganya. Pertama akan dibahas dari faktor dukungan, dalam dukungan yang didapat dari perusahaan 'X' sendiri yaitu dukungan dari atasan, rekan kerja atau bawahan, dan dapat juga dari keadaan perusahaan 'X' sendiri secara menyeluruh. Dalam dukungan yang didapat dari lingkungan keluarganya bisa saja didapat dari pasangan, anak, anggota keluarga yang lainnya (misal : mertua, orang tua dari pegawai staff wanitaataupun anggota keluarga yang lain) ataupun yang bukan anggota keluarga (misal : pembantu, pengasuh anak dan tetangga). Kemudian dari faktor tuntutan, ketika pegawai staff wanitadi perusahaan 'X' tersebut

mengambil peranannya sebagai pegawai dan juga sebagai ibu rumah tangga, kedua hal ini menjadikan peranannya yang diambil merupakan tuntutan untuk menyeimbangkan kedua hal ini. Pada faktor tuntutan ini terbagi menjadi tiga macam yaitu *Role Involvement*, *Role Overload*, *Job/Family Control*. Pada pegawai staff wanita di perusahaan 'X', *Role Involvement* dapat terlihat dari keterlibatan peran wanita dalam menentukan prioritas peran mana yang dipilih dan dijadikan utama oleh pegawai staff wanitatersebut, misalnya saja suatu keadaan dimana pegawai staff wanita di perusahaan 'X' harus mendatangi rapat yang diadakan di perusahaan, tetapi disaat yang sama pula ada anggota keluarga yang sakit parah dan pegawai staff wanita tersebut diminta untuk harus datang pada saat itu juga. *Role Overload* dapat terlihat dari keterbatasan waktu yang dimiliki oleh pegawai staff wanitadi perusahaan 'X', waktu yang banyak tersita untuk menyelesaikan tuntutan sebagai pegawai staff wanitadi perusahaan 'X', misalnya saat lembur, waktu yang seharusnya digunakan untuk menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga tersita sehingga terkadang mengalami kelelahan dan menyebabkan tuntutan rumah tangga menjadi terbengkalai. Waktu yang terkadang banyak tersita untuk mengerjakan tuntutannya sebagai ibu rumah tangga, misalnya menyiapkan persiapan anggota keluarganya di pagi hari, sehingga menyebabkan pegawai staff wanitatersebut harus datang terlambat ke perusahaan 'X'. Kemudian, *Job/Family Control*, dapat terlihat dari bagaimana pegawai staff wanitadi perusahaan 'X' mengontrol atau mengendalikan cara kerjanya sehari-hari baik dalam pekerjaan dan maupun dalam rumah tangganya.

Misalnya saja dengan melakukan pembagian waktu yang sesuai untuk menjalankan kedua perannya.

Kedua adalah faktor dari pegawai staff wanita atau dapat disebut sebagai faktor internal. Melihat dari faktor yang berasal dari pegawai staff wanitasendiri terdapat tiga hal, yaitu bagaimana persepsi pegawai staff wanitayang bekerja diperusahaan 'X' dalam menghayati peranannya dan tuntutanannya sebagai pegawai staff wanitasaat bekerja di perusahaan 'X' dan sebagai ibu rumah tangga saat ia sedang berada di rumah, kemudian bagaimana keputusan yang diambil oleh pegawai staff wanitadi perusahaan 'X' Bandung dalam mengambil keputusan mengenai porsi waktu bekerja maupun porsi waktu kegiatan rumah tangga yang dipengaruhi oleh preferensi dan nilai-nilai yang dimiliki oleh pegawai staff wanitayang bekerja di perusahaan 'X', selanjutnya bagaimana kemampuan dari pegawai staff wanitadi perusahaan 'X' mengatasi keadaan saat berada di lingkungan kerja dan keluarga secara efektif yang dimana diketahui memiliki tuntutan yang berbeda.

Work-Family Conflict (WFC) akan terjadi apabila partisipasi pada peran pegawai staff wanitadi perusahaan 'X' dalam pekerjaan bertentangan dengan peran dalam keluarga dalam hal tertentu yang mengakibatkan partisipasinya dalam peran yang satu menjadi lebih sulit dilaksanakan akibat peran lainnya. Frone (2000) menjelaskan WFC sebagai konflik yang terjadi saat seseorang sedang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi

tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut Abbett, Cieri dan Iverson (1998), meskipun WFC disadari merupakan masalah bagi pria dan wanita, masalah tersebut tetap saja memberikan tanggung jawab tambahan bagi wanita yang memiliki keluarga dan bekerja. Seorang wanita profesional yang telah menikah dan memiliki status karier yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari (Venneckur, Piere & Buck, 1999). Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama WFC yang diterima oleh wanita yang bekerja adalah pada umumnya mereka berusaha untuk membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya.

Dari faktor internal dan eksternal tersebut, dapat ditarik menjadi tiga bentuk dari *Work-Family Conflict* yang dialami oleh pegawai staff wanitadi perusahaan 'X', yaitu pada konflik yang dialami oleh pegawai staff wanitadi perusahaan 'X' yang berdasarkan pada *time* (waktu), *strain* (ketegangan), dan *behavior* (tingkah laku) saat pegawai staff wanita tersebut berperan baik sebagai pegawai staff wanitadiperusahaan 'X' dan menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga, dari hal ini dapat terlihat ada dua arah dari *Work-Family Conflict* yaitu yang berasal dari pekerjaan dan memengaruhi pada keluarga (*Work Interfere Family/ WIF*) serta yang berasal dari keluarga dan memengaruhi pekerjaan (*Family Interfere Work/ FIW*).

Penggabungan dari arah dan bentuk *work-family conflict* membentuk enam dimensi dari *work-family conflict* yaitu *Time-based WIF*, yaitu konflik berdasarkan waktu yang dipergunakan untuk aktivitas dalam peran pekerjaan tidak dapat dicurahkan untuk aktivitas dalam peran di keluarga. *Strain-based WIF*, yaitu konflik yang terjadi karena tegangan (fisik dan psikis) yang ditimbulkan dari pekerjaan sehingga menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran keluarga. *Behavior-based WIF* adalah pola-pola khusus perilaku yang bertahan dengan pekerjaan mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan peran keluarga terlihat ketika pegawai staff wanitatersebut menghadapi pekerjaan lembur dan waktunya untuk menjalankan perannya di keluarga jadi berkurang.

Time-based FIW, yaitu konflik berdasarkan waktu yang dipergunakan untuk aktivitas dalam peran keluarga tidak dapat dicurahkan untuk aktivitas dalam peran di pekerjaan, terlihat ketika pegawai staff wanitadid tidak hadir/absen serta keterlambatan yang dialami oleh pegawai staff wanitadi perusahaan 'X' dikarenakan menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga. *Strain-based FIW*, yaitu konflik berdasarkan ketegangan (fisik dan psikis) yang ditimbulkan dari perannya dikeluarga sehingga menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan pekerjaan terlihat ketika terjadi pertengkaran di rumah tangganya sehingga pegawai staff wanitadi perusahaan 'X' tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya. *Behavior-based FIW* adalah pola-pola khusus perilaku yang bertahan dalam keluarga mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan peran di pekerjaan, terlihat ketika telah ada strootipe mengenai suatu peran di jabatan

yang dipegangnya saat ini, pada jabatan tersebut pegawai harus terlihat agresif, percaya diri, stabil secara emosi dan objektif. Hal ini sangat bertentangan dengan gambaran tingkah laku dari seseorang istri dalam keluarga, yang seharusnya perhatian, simpatik dan emosional.

Work-Family Conflict yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja (Frone & Cooper, 1992). Bagi organisasi dampak konflik pekerjaan-keluarga tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover* (Abbot *et al.*, 1998; Frone & Cooper, 1992).

Work-Family Conflict yang dialami pegawai staff wanitadapat berdampak pada organisasi, salah satunya yaitu menurunnya komitmen organisasi pegawai tersebut. Komitmen organisasi mengarah pada luasnya hubungan antara komitmen organisasi dengan berbagai macam perilaku pegawai staff wanitadi tempat kerja. Komitmen pada pegawai staff wanitaperusahaan 'X' merupakan suatu keadaan dimana pegawai staff wanitatersebut menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Pegawai staff wanita dengan komitmen yang tinggi pada umumnya akan mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan 'X'. Hasilnya mereka jarang terlambat, tingkat absensi yang rendah, produktivitas yang tinggi, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik, begitu pula kebalikannya.

Menurut Steers (1985) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yang pertama Identifikasi, yang terwujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai staff wanita ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994).

Kedua, Keterlibatan dimana pegawai yang terlibat akan menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, pegawai merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Oleh Steers (1985) dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang

disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah. Ahli lain, Beynon (1986) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, maka pegawai pun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbang usaha bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

Ketiga, Loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaannya, dimana adanya kesediaan seseorang untuk memperkuat hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Pada pegawai staff wani tadi perusahaan 'X' ini tinggi-rendahnya komitmen berasal dari adanya derajat tinggi-rendahnya skor *Work-Family Conflict* total yang dialami oleh pegawai di perusahaan 'X'.

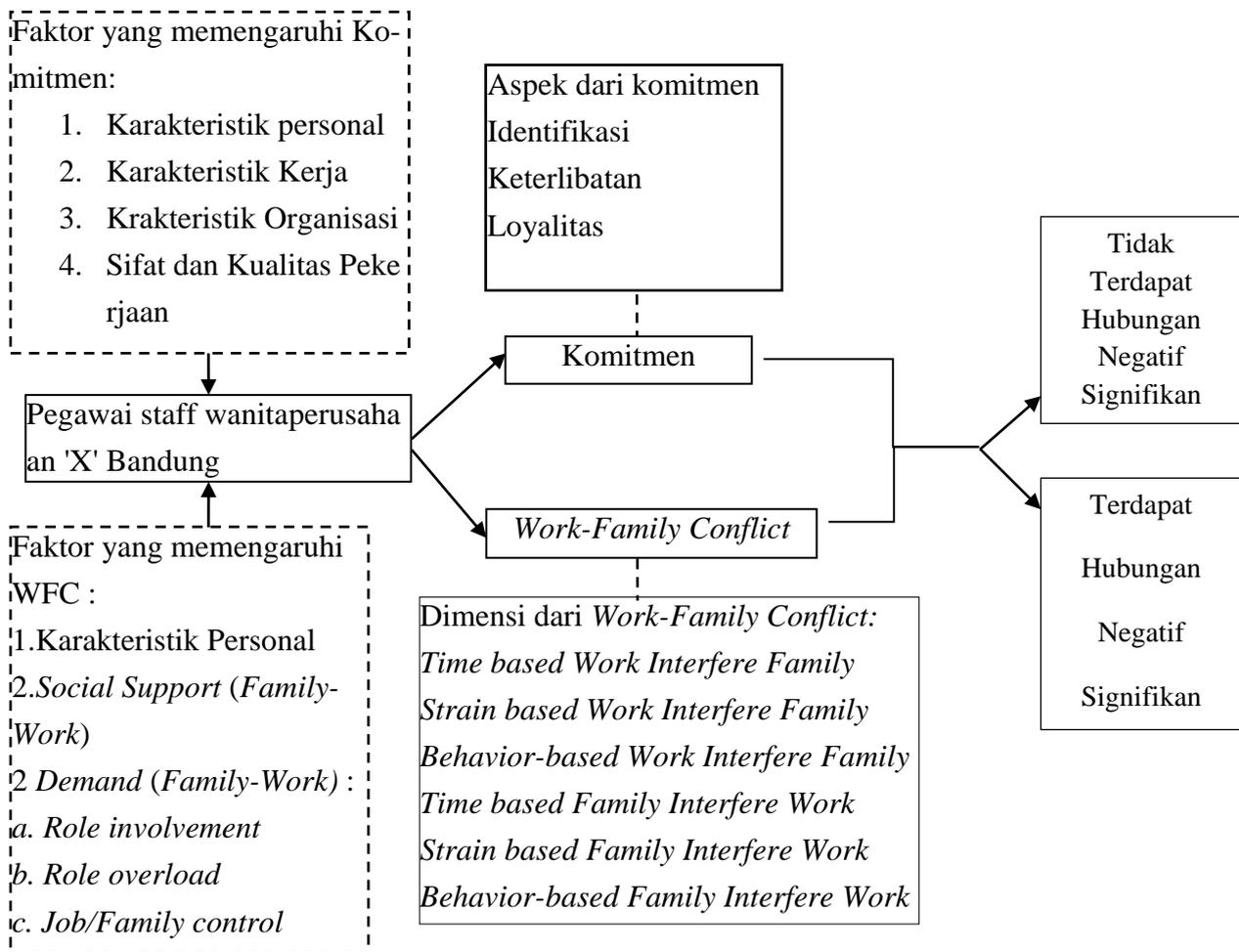
Hal ini dapat dilihat ketika pegawai staff wanita perusahaan 'X' tersebut sulit mengalokasikan waktu yang dibutuhkannya untuk membagi perannya dipekerjaannya dan dirumah, sulit membagi konsentrasi antara permasalahan yang dialaminya saat berada di pekerjaan dan dirumah, selain itu terdapat pemenuhan tuntutan peran yang dituntut oleh pekerjaan dan dirumah memiliki perbedaan dan disertai dengan tidak adanya dukungan dari keluarga misalnya untuk mengasuh anak, atau pun tidak adanya dukungan dari perusahaan yang memberikan izin ataupun kebebasan waktu untuk pegawai wanitanya dalam memenuhi tuntutannya sebagai ibu rumah tangga, ini akan mengakibatkan tingginya konflik yang dialami oleh pegawai staff wanita di perusahaan 'X'. Hal ini dapat menimbulkan rendahnya rasa kepercayaan pegawai staff wanita terhadap perusahaan 'X', dengan adanya permasalahan yang dialami keterlibatan pegawai staff wanita di perusahaan 'X' akan menurun sehingga loyalitasnya juga mengalami penurunan dan menyebabkan kesediaan untuk mempertahankan dirinya bekerja di perusahaan 'X' akan menurun.

Begitu juga sebaliknya, ketika pegawai staff wanita perusahaan 'X' tersebut dapat mengalokasikan waktu yang dibutuhkannya untuk membagi perannya di pekerjaannya dan di rumah, dapat membagi konsentrasi antara permasalahan yang dialaminya saat berada di pekerjaan dan di rumah, selain itu terdapat pemenuhan tuntutan peran yang dituntut oleh pekerjaan dan di rumah memiliki persamaan ataupun dapat disesuaikan oleh pegawai staff wanita tersebut dan disertai dengan adanya dukungan dari keluarga misalnya untuk mengasuh anak, atau pun dari perusahaan yang memberikan izin ataupun kebebasan waktu untuk pegawai

wanitanya dalam memenuhi tuntutan sebagai ibu rumah tangga, ini akan mengakibatkan rendahnya konflik yang dialami oleh pegawai staff wanita di perusahaan 'X'.

Hal ini dapat menimbulkan tingginya rasa kepercayaan pegawai staff wanita terhadap perusahaan 'X', dengan adanya permasalahan yang dialami dan mendapatkan dukungan dari perusahaan serta orang – orang yang terlibat dalam perusahaan, keterlibatan pegawai staff wanitadiperusahaan 'X' akan meningkat sehingga loyalitasnya juga mengalami peningkatan dan menyebabkan kesediaan untuk mempertahankan dirinya bekerja di perusahaan 'X' akan meningkat.

Berikut Bagan Penelitian :



Bagan 1.5.1 Hubungan antara Work-Family Conflict dan Komitmen

Organisasi pada pegawai staff wanita di perusahaan 'X' Bandung

1.6 Asumsi Penelitian

Dari pemaparan diatas maka peneliti merumuskan asumsi :

1. *Work-Family Conflict* dapat tergambarkan melalui 5 dimensi yaitu *Time based Work Interfere Family*, *Strain based Work Interfere Family*, *Behavior-based Work Interfere Family*, *Time based Family Interfere Work*, *Strain based Family Interfere Work*, *Behavior-based Family Interfere Work*.
2. Pegawai staff wanita di perusahaan 'X' memiliki derajat *Work-Family Conflict* yang berbeda-beda
3. Komitmen Organisasi dapat tergambarkan melalui 3 aspek yaitu Identifikasi, Keterlibatan dan Loyalitas
4. Pegawai staff wanita di perusahaan 'X' memiliki derajat komitmen organisasi yang berbeda-beda
5. Perbedaan terhadap derajat *Work-Family Conflict* turut akan membawa perbedaan pada derajat komitmen organisasi

1.7 Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan komitmen organisasi pada pegawai staff wanita di perusahaan 'X' Bandung.