

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keluarga merupakan unit terkecil dalam lingkup sosial (Minuchin, 1974). Umumnya terdiri dari suami, istri, dan anak. Suami, dalam budaya patriarkal, umumnya berperan sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah. Istri memegang peranan sebagai pengasuh dan perawat anak dan juga pemeliharaan rumah. Anak berusaha untuk mengikuti tugas-tugas perkembangan sesuai tingkat perkembangannya dalam hal fisik, mental, sosial, dan spiritual (Jhonson, 1988).

Setiap peranan diharapkan dapat dijalankan dengan baik oleh setiap anggota keluarga. Namun peranan pencari nafkah dalam keluarga sudah tidak lagi dimonopoli oleh suami. Seiring dengan perkembangan zaman, istri juga dituntut untuk memberikan kontribusi lebih besar, tidak hanya terbatas pada pelayanan terhadap suami, perawatan anak, serta menjadi pengurus rumah tangga. Peningkatan taraf hidup dan perkembangan ekonomi yang semakin besar menuntut biaya yang tidak sedikit. Adanya tekanan dari faktor ekonomi mendorong istri untuk bekerja di luar rumah, mengembangkan karir serta berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan masyarakat (Kusumaning dan Suparmi dalam Prawitasari, 2007).

Pekerjaan bagi seorang istri dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya istri bisa membantu

suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup (Istiani, 1989). Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, dimana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan istri pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya durasi jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan istri tidak selalu ada pada saat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya.

Primastuti (2000) menyatakan lebih lanjut bahwa banyak perempuan yang memainkan peran ganda dalam dunia kerja dan keluarga untuk mendapatkan penghasilan dan kepuasan. Dalam perjalanannya, peran ganda yang dijalankan terkadang menimbulkan konflik. Semakin besar waktu dan energi yang dicurahkan pada peran dalam keluarga dan pekerjaan, maka semakin besar kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada istri berperan ganda terjadi ketika istri dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan juga dalam pekerjaan, dimana masing-masing peran membutuhkan waktu dan energi dari istri tersebut (Prawitasari, 2007). Konflik antara keluarga dan pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah *work-family conflict*.

Work-family conflict adalah salah satu bentuk *interrole conflict*, tekanan atau ketidakseimbangan peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* dapat juga diartikan sebagai bentuk konflik peran antara tuntutan peran dari pekerjaan dengan keluarga tidak

dapat disejajarkan dalam beberapa hal dengan baik. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya (Frone, 1992).

Greenhaus dan Beutell (1985) menemukan tiga bentuk *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* adalah konflik yang berkaitan dengan waktu. Dalam sumber konflik ini proses menjalani salah satu tuntutan dari keluarga atau pekerjaan memakan waktu yang tidak berimbang dengan salah satu tuntutan lainnya. *Strain-based conflict* terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran memengaruhi kinerja peran yang lainnya. Kinerja peran dalam keluarga terganggu akibat kinerja peran pekerjaan yang ada atau sebaliknya. Sedangkan *behavior-based conflict* berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Ketiga bentuk konflik yang terjadi dalam *work-family conflict* dapat terjadi dalam dua arah (Greenhaus dan Beutell, 1985). Kedua arah konflik tersebut adalah *family interfering with work* dan *work interfering with family*. *Family interfering with work* adalah konflik dari keluarga yang memengaruhi kepekerjaan. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga akan menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaannya. *Work interfering with family* adalah konflik dari pekerjaan yang memengaruhi ke keluarga. Arah konflik ini terjadi ketika pemenuhan tuntutan peran dalam pekerjaan menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga.

Kedua arah konflik yang terjadi sebenarnya menghambat pemenuhan peran yang dijalankan istri pada lingkungan keluarga dan pekerjaan. Dalam keluarga, istri diharapkan merawat, mengasuh dan juga mengurus keadaan rumah tangga. Namun guna memenuhi tuntutan tersebut, diperlukan beberapa faktor salah satunya adalah finansial. Segi pemenuhan finansial umumnya dipenuhi dengan memiliki pekerjaan.

Dalam setiap pekerjaan, terdapat tuntutan yang harus dipenuhi. Tuntutan ini pada setiap perusahaan berbeda. Demikian juga yang terjadi pada PT "X". Perusahaan ini memasok produksi obat di dalam negeri sehingga diharuskan menjaga dan memenuhi kebutuhan obat-obatan di pelosok nusantara. Hal ini dikarenakan juga karena adanya peningkatan konsumsi akibat semakin meningkatnya kesadaran masyarakat akan kesehatan dan adanya peningkatan pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia. Pertumbuhan penduduk diperkirakan berkontribusi 1% terhadap pertumbuhan konsumsi obat (International Pharmaceutical Manufacturers Group, www.indonesiainancetoday.com).

PT "X" merupakan perusahaan swasta di bawah Departemen Kesehatan yang bergerak di bidang farmasi dan penyediaan obat di Indonesia. Sebagai perusahaan atau produsen yang bergerak di layanan farmasi, perusahaan ini terus menerus meningkatkan nilai kualitas bagi konsumen dan juga ketersediaan obat. Hal yang dapat ditangkap dari visi dan misi PT "X" adalah perusahaan ini sangat menitikberatkan pada kualitas produk yang diorientasikan melalui perkembangan sains dan teknologi dunia. Dalam upaya mencapai tujuan itu, PT "X" membutuhkan sumber daya yang meliputi dua kelompok besar yaitu sarana yang

memadai dan tenaga kerja pengelolanya. Sumber daya manusia sebagai tenaga pengelola bertanggung jawab untuk memanfaatkan sumber daya lainnya di dalam perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat penting peranannya dalam mekanisme perusahaan.

Untuk memajukan dan mengoptimalisasi perusahaan, perlu adanya keterlibatan antara karyawan dan juga pimpinan. Menurut Litwin & Stringer (1968), konsep iklim menggambarkan suatu kumpulan harapan, imbalan dan hal-hal yang ada pada suatu lingkungan kerja, dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, *turn over*, dan reputasi perusahaan. Di dalam suatu perusahaan, karyawan harus mempunyai keterlibatan dan kerja sama agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan para karyawan merasa bahwa harapan sesuai dengan apa yang mereka inginkan, jika mereka berada dalam suatu organisasi tersebut.

Pada perusahaan farmasi ini, setiap karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja memuaskan walaupun mereka sedang berada dalam kondisi psikologis yang kurang baik. Baik itu suasana hati yang sedang tidak sesuai, permasalahan di dalam maupun di luar pekerjaan yang tidak juga selesai, atau hal lain yang mengganggu kinerja para karyawan. Padahal sekian banyak dari karyawan yang bekerja sebenarnya juga sudah menikah dan memiliki anak. Khususnya pada karyawan dengan posisi supervisor. Dalam perusahaan ini, jumlah karyawan supervisor yang sudah menikah terdapat 60 orang.

Peneliti kemudian melaksanakan wawancara awal pada 20 orang karyawan yang sudah menikah dengan posisi sebagai supervisor guna mendapatkan keterangan lanjutan atas konflik yang mungkin terjadi antara keluarga dan juga pekerjaan. Ditemukan bahwa sebanyak 14 dari 20 orang merasakan bahwa jam kerja yang ditetapkan perusahaan menyita waktu, tenaga, dan perhatian para karyawan sehingga mereka terkadang pulang larut malam. Mereka menyatakan bahwa akibat pekerjaan yang berjalan seharian, mereka pulang ke rumah sudah dalam keadaan letih dan menyerahkan pengasuhan anak pada suaminya. Mereka menyatakan bahwa akibat jam kerja yang lama, suami dan juga anak protes bahwa mereka kurang lama ada di rumah. Ini menunjukkan *time-based conflict* pada karyawan PT X. Karyawan juga seringkali terlambat masuk kerja akibat menyiapkan kebutuhan keluarganya sebelum berangkat kerja. Hal ini mengindikasikan adanya *family interfering with work*.

Sebanyak 10 orang dari 20 orang merasakan bahwa dirinya seringkali berpikir mengenai keluarganya pada saat bekerja. Mereka menganggap bahwa ketika mereka bekerja, keluarga mereka cenderung terlantar dan adanya beberapa permintaan yang tidak terpenuhi. Salah satu permintaan yang sering terjadi adalah permintaan dari anak agar mereka bermain setelah pulang bekerja. Ini menunjukkan adanya arah konflik *work interfering family*. Namun di sisi lain, mereka juga terkadang mengkhawatirkan pekerjaan mereka yang tertumpuk pada saat di rumah. Dapat dikatakan bahwa ini adalah arah konflik *family interfering work*. Jumlah pekerjaan administrasi yang sudah dekat dengan *deadline* dan harus diselesaikan mengakibatkan mereka merasa di manapun mereka berada, pikiran

mereka selalu terlayang pada tempat yang berbeda. Kelelahan dan ketegangan psikologis terjadi pada karyawan. Hal ini menampilkan adanya *strain-based conflict* pada karyawan PT X.

Sebanyak 18 dari 20 orang merasakan bahwa tindakan-tindakan mereka saling mengganggu peranan yang mereka jalani. Karyawan seringkali tidak sabar dalam mengajarkan materi sekolah anaknya karena mereka terbiasa bekerja cepat pada saat menjalankan pekerjaannya sebagai supervisor di PT “X”. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai arah konflik *work interfering family*. Beberapa karyawan lainnya cenderung “longgar” terhadap bawahannya. Mereka menganggap bahwa bawahan mereka perlu waktu yang lebih lama dalam belajar menjalankan pekerjaan sebagaimana anak mereka perlu waktu untuk mempelajari hal baru. Padahal tuntutan dari PT “X” mengharuskan seluruh karyawannya bekerja dengan efisien dan efektif. Dengan demikian hal ini dapat dikatakan sebagai *family interfering work*. Dengan kata lain, terjadi *behavior-based conflict* pada karyawan PT X.

Dari pemaparan hasil wawancara awal yang dilakukan, ternyata *Work-Family Conflict* juga terjadi pada PT. X. Meskipun sudah diketahui terdapat adanya beberapa contoh konflik, namun arah mayoritas konflik belum diketahui secara mendetail. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk meneliti *work-family conflict* pada karyawan dengan posisi supervisor yang sudah menikah di PT “X” Cimahi.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana gambaran derajat *work-family conflict* pada karyawan dengan posisi supervisor yang sudah menikah di PT. “X” Cimahi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran *work-family conflict* pada karyawan dengan posisi supervisor yang sudah menikah di PT. “X” Cimahi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran *work-family conflict* dari arah konflik yang terjadi pada karyawan dengan posisi supervisor yang sudah menikah di PT “X” Cimahi, apakah *family interfering work* atau *work interfering family* yang disebabkan dari tiga bentuk konflik yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi tambahan tentang konflik pekerjaan dan keluarga khususnya pada istri yang telah

memiliki anak kepada bidang psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta bidang Psikologi Keluarga mengenai *work family conflict*.

2. Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi tambahan sebagai masukan dan rujukan kepada peneliti lain yang ingin meneliti *work family conflict*, khususnya pada istri yang telah memiliki anak.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada karyawan dengan posisi supervisor mengenai *work family conflict* yang dialaminya, untuk pemahaman diri agar dapat mengetahui masalah yang dialaminya dan dapat menjadi acuan untuk evaluasi diri sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan PT “X” Cimahi.
2. Memberikan informasi kepada bagian personalia mengenai *work family conflict* yang terjadi pada karyawan PT “X” Cimahi sehingga, bila diperlukan, dapat menjadi bahan acuan intervensi konseling atau pelatihan pada PT “X” Cimahi guna meningkatkan kesejahteraan karyawan supervisor di PT “X” Cimahi.

1.5 Kerangka Pemikiran

Karyawan PT “X” Cimahi termasuk ke dalam tahap perkembangan dewasa awal. Menurut Santrock (2002) tahap perkembangan dewasa awal terjadi

pada rentang usia 20 hingga 40 tahun. Pada tahap perkembangan ini, karyawan berada di usia produktif. Mereka harus mampu melepaskan ketergantungan mereka pada orang tua dengan cara mandiri dari segi finansial maupun pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan banyak keputusan yang harus diambil secara mandiri. Seperti bagaimana mereka mengatur jadwal kerja mereka saat bekerja. Selain itu juga karyawan PT "X" harus menentukan apa yang mereka lakukan saat menjalani perannya sebagai ibu dan/atau istri.

Dengan adanya pekerjaan di PT "X" dan juga keluarga, karyawan supervisor di PT "X" berpotensi mengalami bentuk konflik yang disebut sebagai *interrole conflict*. Khan Wolfe, Quinn, Snoek dan Rosenthal (dalam Greenhouse & Beutell, 1985) mendefinisikan *interrole conflict* sebagai munculnya dua atau lebih tekanan dari peran berbeda secara bersamaan. Konflik peran ini mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu menjadi lebih sulit karena juga memenuhi tuntutan peran yang lain. Misalnya peran sebagai seorang karyawan yang menuntut ia bekerja di luar rumah dari pagi hingga sore hari, namun perannya sebagai orangtua menuntut ia untuk berada di rumah.

Pemahaman konflik peran ini kemudian mengarah pada konflik peran yang spesifik bila dikaitkan pada karyawan PT "X". Konflik yang dimaksud adalah konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan. Konflik jenis ini disebut sebagai *work-family conflict*. Berdasarkan Khan et al. dalam Greenhaus dan Beutell (1985), *work-family conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Dengan demikian, partisipasi untuk

berperan dalam pekerjaan atau keluarga menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan di dalam keluarga atau pekerjaan.

Work-family conflict disebabkan oleh dua lingkup yaitu lingkup kerja dan lingkup keluarga yang saling memberikan tekanan (Greenhaus, 1985). Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, 2000) *work-family conflict* terjadi dalam tiga bentuk konflik yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Dengan adanya *work-family conflict*, dapat terjadi konflik peran ke dalam salah satu dari dua arah *work-family conflict* yaitu *work interfering with family* atau *family interfering with work*.

Time-based conflict adalah konflik yang berkaitan dengan waktu. Konflik ini terjadi saat pemenuhan suatu peran menghambat pemenuhan peran lainnya karena waktu yang tidak memadai. Karyawan PT “X” bila mengalami konflik jenis ini akan berada pada situasi di mana ia harus meluangkan waktu lebih banyak di pekerjaan sehingga waktu untuk keluarga akan berkurang. Begitu juga sebaliknya, bila lebih banyak meluangkan waktu di keluarga, maka waktu untuk pekerjaan akan berkurang.

Strain-based conflict adalah konflik yang muncul akibat ketegangan atau kelelahan. Konflik ini mengarah pada ketegangan atau kelelahan karena pemenuhan tuntutan suatu peran sehingga mengganggu kinerja di peran yang lain. Karyawan PT “X” yang mengalami konflik jenis ini akan merasa bahwa dirinya tidak menjadi sosok ibu atau istri yang baik di keluarga. Karyawan juga di lingkungan kerja merasa bahwa dirinya bukan pekerja yang baik sehingga seringkali dilanda kecemasan saat bekerja.

Behavior-based conflict adalah konflik yang berhubungan dengan perilaku. Konflik ini terjadi pada saat perilaku yang berlaku di dalam suatu peran dilakukan juga di peran lainnya meskipun tidak sesuai. Karyawan PT “X” yang mengalami konflik ini akan berlaku tegas dan cenderung galak di saat bersama keluarga meskipun sebenarnya ini adalah perilaku yang biasa dilakukan di lingkungan kerjanya sebagai supervisor. Sebaliknya, karyawan juga dapat berlaku lebih “longgar” di pekerjaan karena saat menjadi istri atau ibu di lingkungan keluarga dirinya sabar mendidik anak.

Dari ketiga bentuk konflik dalam *work-family conflict* dapat terjadi dalam dua lingkup yaitu lingkup kerja atau lingkup keluarga (Greenhaus, 1985). Kombinasi tersebut menunjukkan arah terjadinya *work-family conflict* yang terjadi pada karyawan PPT “X”. Menurut Gutek et al (dalam Carlson 2000), arah tersebut merupakan arah *work-family conflict*. Kedua arah *work-family conflict* terdiri dari *work interfering family* dan *family interfering work*.

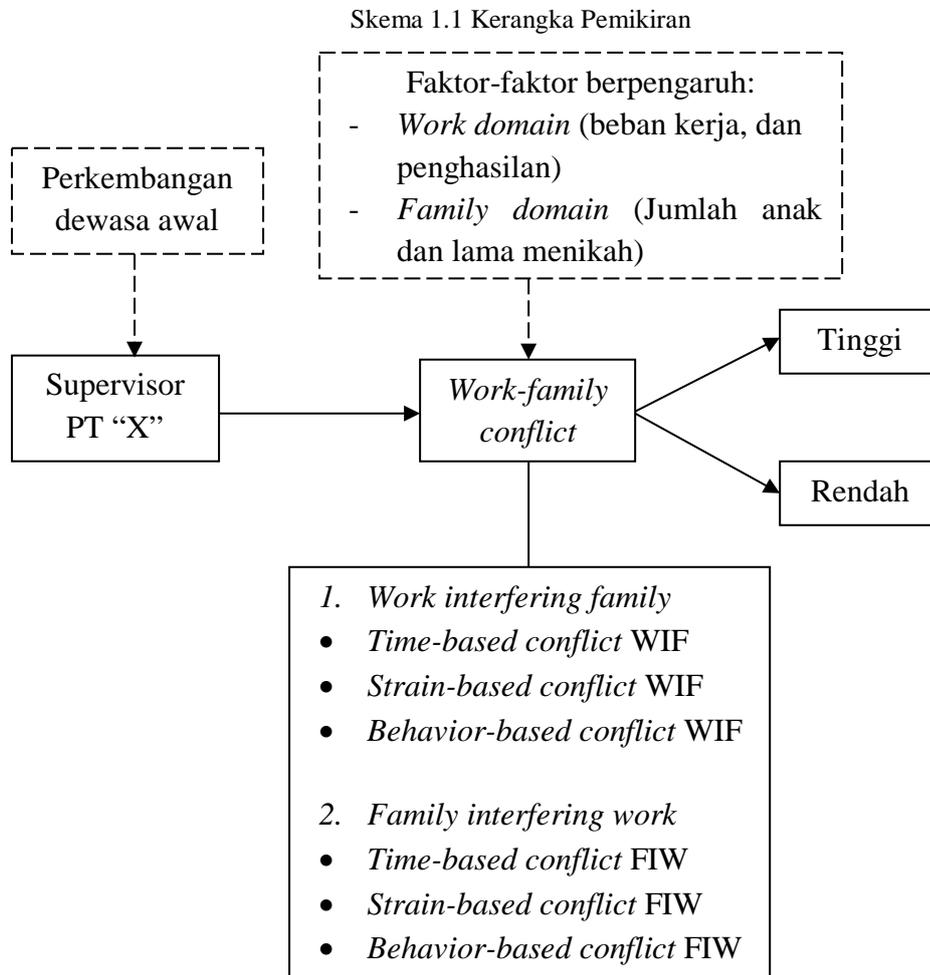
Work interfering family adalah arah *work-family conflict* yang disebabkan dari memenuhi tuntutan peran di lingkungan pekerjaan sehingga pemenuhan tuntutan peran di lingkungan keluarga tidak dapat terpenuhi. Sederhananya, dengan memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, tuntutan-tuntutan keluarga tidak terpenuhi. Karyawan PT “X” dengan arah *work family conflict* ini akan mengalami permasalahan-permasalahan di keluarga akibat terlihat lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan keluarga atau membawa kebiasaan-kebiasaan di pekerjaan dalam situasi keluarga.

Family interfering work adalah arah *work-family conflict* yang disebabkan dari memenuhi tuntutan peran di lingkungan keluarga sehingga pemenuhan tuntutan peran di lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi. Dengan kata lain, memenuhi tuntutan-tuntutan di keluarga mengganggu pemenuhan tuntutan-tuntutan pekerjaan. Karyawan PT “X” yang memiliki arah konflik ini akan mengalami kesulitan di lingkungan pekerjaan karena terlihat lebih mementingkan keluarga dibandingkan pekerjaan atau dapat dikatakan tidak profesional dalam menjalankan pekerjaannya.

Work-family conflict sendiri dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi *work-family conflict* adalah *work domain* dan *family domain*. *Work domain* merupakan hal-hal dari lingkungan kerja yang dapat menjadi sumber terjadinya arah *work-family conflict* berjenis *work interfering family*. Bila waktu kerja sangat padat, mendapatkan waktu kerja yang tidak teratur, dan beban kerja berlebihan maka hal-hal tersebut dapat menghambat karyawan pada pemenuhan perannya dalam keluarga karena waktu, tenaga, dan perhatian habis terpakai dalam lingkungan kerjanya.

Family domain merupakan hal-hal dari lingkungan keluarga yang dapat menjadi sumber terjadinya arah *work-family conflict* berjenis *family interfering work*. Kehadiran anak, pemenuhan tanggung jawab sebagai ibu terhadap anak, dan besarnya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah termasuk dalam *family domain*. Hal-hal tersebut dapat menghalangi pemenuhan peran di tempat kerja karyawan karena waktu dan tenaga lebih banyak digunakan dalam lingkungan keluarga.

Penjelasan mengenai *work-family conflict* dapat dirangkai dalam bentuk bagan sebagai berikut:



1.6 Asumsi

1. Karyawati dengan posisi supervisor di PT “X” berpotensi mengalami *work-family conflict*.
2. *Work family conflict* yang dialami karyawati dengan posisi supervisor yang sudah menikah di PT “X” kota Cimahi dapat muncul dari tiga bentuk konflik yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.
3. *Work family conflict* yang dialami karyawati dengan posisi supervisor yang sudah menikah di PT “X” kota Cimahi dapat muncul ke salah satu dari dua arah konflik yaitu *work interfering family* (WIF) dan *family interfering work* (FIW).