BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kondisi perekonomian yang tidak menentu seperti saat ini, yang ditandai dengan naiknya harga barang-barang kebutuhan pokok, dan persaingan di bidang usaha yang semakin ketat, mendesak setiap orang berusaha lebih keras untuk dapat mempertahankan hidupnya. Terlebih lagi bagi orang yang tinggal di kota-kota besar seperti Bandung. Tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan hidup di perkotaan jauh lebih tinggi dibanding dengan tinggal di pedesaan. Kondisi sebagaimana yang digambarkan tersebut di atas menyebabkan terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti perubahan angkatan kerja, *gender* dan lain-lain.

Perubahan demografi tenaga kerja tersebut memperlihatkan bahwa tidak hanya pria saja yang bekerja sebagai tulang punggung keluarga. Dahulu pekerja didominasi oleh pria sedangkan wanita bertanggungjawab terhadap keluarganya dan memberikan dorongan pada suami yang bekerja. Saat ini para kaum wanita banyak yang memilih untuk bekerja dan meniti karir demi memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Hal ini dikarenakan tuntutan akan pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin kompleks sehingga mengharuskan wanita untuk bekerja. Di samping itu, perubahan tren ini terjadi karena wanita tidak hanya sebagai pelengkap dalam rumah tangga tetapi mereka bekerja untuk kebutuhan aktualisasi diri.

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita yang bekerja beberapa tahun belakangan ini dan pasangan suami istri yang keduanya bekerja, telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga. Perubahan yang terjadi dalam interaksi pekerjaan dan kehidupan sehari-hari telah membuat para ibu yang

bekerja membutuhkan waktu lebih untuk terlibat secara aktif dengan anak-anaknya. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga dalam sebuah rumah tangga yang biasa disebut dengan *work-family conflict*. Dengan semakin banyaknya tuntutan dari keluarga dan semakin berkembangnya tuntutan yang berasal dari pekerjaan, sebagai akibatnya tidak mengherankan apabila banyak karyawan yang mengalami konflik sehubungan dengan tuntutan tersebut.

Work-family conflict menurut Frone (2000) adalah bentuk konflik peran di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarga atau sebaliknya, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Work-family conflict terdiri dari dua dimensi (Kossek dan Ozeki, 1998) yaitu *Work interfering with family (WIF)* dan *Family interfering with work (FIW).* WIF dapat didefinisikan sebagai suatu tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang menjadi prioritas dalam diri seorang karyawan, sehingga waktunya habis untuk bekerja dan cenderung mengabaikan perannya dalam keluarga. Sedangkan FIW yaitu adanya tanggung jawab pada peran keluarga dengan kemampuan karyawan untuk menampilkan kinerja yang efektif pada pekerjaannya. Karyawan tidak mau pekerjaannya terganggu oleh keluarga, sehingga bila ada tuntutan keluarga akan berdampak pada kinerja pekerjaannya.

Konsekuensi WIF berhubungan dengan kepuasan hidup (Adams, King dan King, 1996), kepuasan keluarga (Beuteull dan Wittig-Berman, 1999), penggunaan

alkohol, depresi, kesehatan fisik yang menurun (Frone, Yardley dan Markel, 1997). Sedangkan menurut Huang *et al*., (2004) konsekuensi FIW berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja, tingginya tingkat absensi, kelambanan dalam bekerja, dan tingginya keinginan keluar.

Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibanding pria (Frone, 2000) dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang tidak dapat dihindari yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Menurut Abbott, Cieri, dan Iverson (1998) meskipun *work-family conflict* disadari merupakan masalah bagi pria maupun 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 karir yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari (Vinokur, Pierce, dan Buck, 1999). Sumber-sumber munculnya konflik keluarga-pekerjaan terjadi ketika hidup seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya pada urusan keluarga atau pekerjaan seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, maupun kerja lembur (Frone, Russel, dan Cooper, 1994).

Konflik pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga akan lebih merasakan konflik tersebut, oleh karena banyaknya tuntutan yang muncul (Saltztein, Ting dan Saltztein, 2001). Seorang karyawan yang mengalami *work-family conflict* akan merasakan stres dalam bekerja sehingga hal ini akan berakibat pada kepuasan kerjanya.

Pada dasarnya kepuasan kerja itu bersifat individual dan dinamis, oleh karena itu tingkat kepuasan kerja akan berbeda bagi setiap individu. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja merupakan sikap pribadi seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah terdapat kesesuaian antara apa yang rnenjadi harapan pekerja tersebut dengan apa yang diperoleh sesungguhnya dari pekerjaan (kenyataan).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam sebuah instansi atau organisasi, dengan adanya kepuasan dalam diri karyawan, karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik bagi instansi atau organisasi di mana ia bekerja. Menurut Robbins (2001), kepuasan kerja adalah perasaan puas terhadap pekerjaannya sebagai perasaan senang atau keadaan emosi positif dari pengalaman kerja yang di alami. Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan di dasari aspek-aspek pekerjaan (intrinsik dan ekstrinsik), oleh karena itu kondisi kerja yang kondusif diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri seorang karyawan.

Kepuasan kerja dapat terlihat dari berbagai ciri karyawan yang dapat diamati dari sikap, perilaku, cara pandang dan situasi kerja. Sedangkan ketidakpuasan kerja dapat terlihat dengan adanya penurunan produktivitas, pemogokan, ketidakhadiran dan pergantian karyawan. Gejala lain yang mungkin ditimbulkan adalah rendahnya prestasi kerja, kurangnya kedisiplinan, dan rendahnya hasil yang diperoleh dari kinerja. Bila dalam menjalani tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang seimbang, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Sebaliknya semakin tinggi *Work-family conflict* yang dialami, maka semakin rendah kepuasan kerjanya (Kossek dan Ozeki 1998). Untuk itu, seharusnya *work-family conflict* dapat

diminimalisasi agar tercapainya kepuasan kerja sehingga akan tercipta kepuasan baik dari segi karyawan maupun organisasi. Dalam penelitian Bavendam Research Incorporated (2000) disebutkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi percaya bahwa perusahaan tempat ia bekerja akan memberi kepuasan untuk jangka waktu yang lama, *care* terhadap kualitas di tempat kerjanya, lebih komit terhadap tempat kerjanya, memiliki tingkat *retention* yang tinggi dan lebih produktif dalam bekerja.

Penelitian mengenai *work-family conflict* sebelumnya pernah dilakukan oleh Pasewark dan Viator pada tahun 2006 yang melakukan penelitian dengan judul *"Source of Work-Family Conflict in the Accounting Profession"* untuk meneliti hubungan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja dengan mengambil sampel pegawai akunting termasuk Senior Akuntan, Manajer dan Senior Manajer yang berada di The American Institute of Certified Public Accountants. Hasil dari penelitian antara *work-family conflict* (WIF) dengan kepuasan kerja adalah negatif, studi ini juga menjelaskan bahwa para professional akunting merasa tidak puas terhadap pekerjaannya karena tuntutan pekerjaan menjadi prioritas yang utama di mana perusahaan tidak memberikan susunan waktu yang fleksibel dalam bekerja. Sedangkan FIW tidak signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja, hal ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan pada pekerjaan tidak dipengaruhi oleh aktivitas keluarga.

Penelitian terdahulu juga turut mendukung, seperti yang dikemukakan oleh (Good *et al*., 1998; Rice *et al*., 1992; Boles dan Babin 1996; Good *et al.,* 1996; Boles *et al*., 1997; Martins *et al*., 2002; Greenhaus *et al*., 2003, (dalam Pasewark dan Viator, 2006) juga menemukan hubungan negatif antara *work-family conflict* (WIF

dan FIW) dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa seorang karyawan yang merasa aktivitas pekerjaan dan aktivitas keluarganya yang tidak berjalan harmonis akan mengurangi kepuasan dalam bekerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan Boles *et al.,* (2001) yang menyatakan *work-family conflict* berhubungan negatif dengan sikap kerja dan konsekuensinya termasuk juga dengan kepuasan kerja.

Beberapa peneliti terdahulu telah melakukan penelitian tentang pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, seperti terlihat pada tabel I.1 di bawah ini:

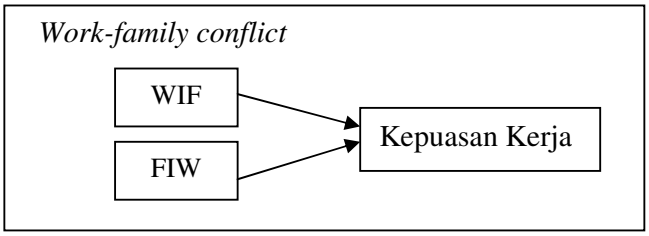
Tabel 1.1
Bukti Penelitian-penelitian Sebelumnya

Peneliti	Hubungan antar variabel	Sampel	Hasil Penelitian
Namasivayam dan Zhao (2006)	*Work-family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja	Operator Hotel di India	-
Balmforth dan Gardner (2006)	*Work-family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja	Karyawan Consultan Bagian *HRD* Auckland, Wellington	+
Boles, Johnson, and Hair (1997)	*Work-family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja	Marketing perusahaan surat kabar	-
Mazerolle (2008)	*Work-family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja	Pelatih olah raga Atletik di Amerika	-

Sumber: Nawasivayam dan Zhao (2006); Balmforth dan Gardner (2006) ; Boles, Johnson, and Hair (1997); Mazerolle (2008).

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dapat dijabarkan bahwa *Work-family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Gambar 1.1
Model Penelitian
Pengaruh *Work-family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja



Sumber: Dimodifikasi dari Pasewark dan Viator (2006)

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi pada Kepolisian yang bermarkas di Kantor Polwiltabes Bandung. Kepolisian merupakan instansi negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat. Sampel dalam penelitian ini adalah wanita yang berprofesi sebagai Polisi yaitu Polisi Wanita. Polisi Wanita (Polwan) sebagai abdi negara yang mengemban tugas mengayomi masyarakat di mana waktu dan tempat tugas mereka tidak bisa dipastikan sehingga mereka harus siap ditugaskan kapanpun dan dimanapun sesuai dengan yang diperintahkan atasan mereka. Tugas seorang Polisi Wanita sangat rentan terhadap isu *Work-family conflict*.

Melihat fenomena di atas, dan dengan didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, *Work-family conflict* memang sangat menarik untuk diteliti dan hasil analisis semua penelitian tersebut hampir memiliki hasil yang sama, yaitu terdapat hubungan dan pengaruh yang negatif antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menguji kembali apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut tetap konsisten, walaupun dengan sampel yang berbeda, peneliti ingin mengetahui apakah *Work-family conflict* tersebut memiliki hubungan dan pengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja

pada profesi Polisi Wanita. Penelitian tentang *Work-family conflict* masih terbatas dan profesi sebagai Polisi Wanita jarang dilakukan penelitian, maka peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dan menuangkannya dalam skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Work-family conflict* Terhadap Kepuasan Kerja" Studi Empiris Pada Profesi Polisi Wanita di Kantor Polwiltabes Bandung.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan *work-family conflict* (WIF *conflict* dan FIW *conflict*) terhadap Kepuasan Kerja pada profesi Polisi Wanita di Kantor Polwiltabes Bandung?
2. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* (WIF *conflict* dan FIW *conflict*) terhadap Kepuasan Kerja pada profesi Polisi Wanita di Kantor Polwiltabes Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan bukti empiris hubungan *work-family conflict* (WIF *conflict* dan FIW *conflict*) terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *work-family conflict* (WIF *conflict* dan FIW *conflict*) terhadap kepuasan kerja.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti terutama mengenai *work-family conflict*, dan kepuasan kerja.

2. Bagi Keluarga yang diteliti

   Memberikan jalan keluar bagi penyelesaian konflik internal dalam keluarga yang terjadi akibat tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

3. Bagi Pihak-pihak lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi pihak-pihak lain yang memerlukannya.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mengadakan penelitian di Kantor Polwiltabes Bandung Jalan Merdeka No.20 Bandung. Waktu penelitian mulai dari bulan September sampai Desember 2008.

1.6. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Berikut merupakan penyajian laporan penelitian yang akan dilakukan:

Bab 1 Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, lokasi dan waktu penelitian serta sistematika penulisan laporan penelitian.

Bab 2 Kerangka teoritis dan pengembangan hipotesis yang terdiri dari konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antarkonstruk, serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literatur atau penelitian sebelumnya.

Bab 3 Metoda Penelitian yang terdiri dari sampel dan penelitian, metoda pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metoda analisis data.

Bab 4 Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari hasil pengumpulan data, profil responden, hasil pengujian validitas, reliabilitas, *outliers,* hipotesis serta berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

Bab 5 Penutup yang terdiri dari simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.