

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan jumlah tenaga kerja hampir terjadi di seluruh kota – kota besar di Indonesia, salah satunya adalah kota Bandung. Hal tersebut dikarenakan banyaknya masyarakat di kota Bandung yang membutuhkan pekerjaan untuk menghidupi kebutuhan mereka sehari – hari. Selain itu jumlah lapangan pekerjaan yang mencari tenaga kerja juga sangat meningkat di kota Bandung. Peningkatan jumlah tenaga kerja di kota Bandung ini bukan hanya terjadi pada tenaga kerja laki – laki, akan tetapi pada tenaga kerja wanita.

Dahulu tenaga kerja wanita belum banyak seperti saat ini. Hal tersebut dikarenakan peran wanita sebagai manajer maupun *entrepreneur* belum banyak dibicarakan dan menjadi sorotan. Studi sistematis ini baru dimulai pada tahun 1970-an di Amerika Utara, disusul pada awal tahun 1980-an di Eropa Barat, kemudian di wilayah Asia baru dilakukan pada pertengahan tahun 1980-an. Hal tersebut tidak mengherankan, karena pandangan masyarakat yang menganggap fungsi wanita adalah sebagai ibu dan istri. Hal ini membuat wanita masih sangat terikat dengan nilai-nilai tradisional yang mengakar di tengah-tengah masyarakat, sehingga jika ada wanita yang berkarir untuk mengembangkan keahliannya di luar rumah, maka mereka dianggap telah melanggar tradisi sehingga mereka dikucilkan dari pergaulan masyarakat dan lingkungannya (Audia Junita, 2011).

Semenjak tahun 2001 wanita yang menanggung peran sebagai ibu rumah tangga dan memutuskan untuk menjadi wanita karier sudah mulai diterima oleh masyarakat dan dianggap menjadi hal yang sudah biasa (Audia Junita, 2011). Ibu

rumah tangga yang menjadi wanita karier, secara otomatis memikul peran ganda, yaitu menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut tidaklah mudah karena karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam kariernya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994). Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai *work family conflict*.

Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) *Work family conflict* adalah bentuk tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran pada tuntutan peran dari pekerjaan dan dari keluarga. 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.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis *work family conflict*, yaitu : *Time-Based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*. *Time-based conflict* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). *Strain-based conflict* yaitu terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

Behavior-based conflict yaitu berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Menurut penelitian Apperson dkk (2002) menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan wanita, wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Dibanding dengan pria, wanita lebih dihadapkan pada posisi dilematis antara peran keluarga (*family role*) dan peran pekerjaan (*work role*). Hal ini terjadi karena wanita secara alamiah mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban memelihara anak menjadi lebih kuat dibandingkan laki-laki. Dan tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orangtua.

Selain tuntutan peran dari keluarga, wanita yang menjadi ibu rumah tangga sekaligus wanita karier juga mendapat tuntutan peran dari pekerjaan. Karena persaingan global seperti sekarang ini membuat setiap perusahaan dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar tetap kompetitif. Kinerja perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan secara individu dalam organisasi perusahaan tersebut. Oleh karena itu setiap perusahaan bukan saja mengharapkan karyawatnya berkinerja baik, namun juga membutuhkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi ekstra.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. 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.

Konflik peran inilah yang harus diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres pada wanita yang menjadi ibu rumah tangga sekaligus wanita karier.

Work family conflict mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga atau keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja (Kinnunen dan Mauno, 1998). Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis. Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidakmampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain.

Hal tersebut sering disebut dengan stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku (Anoraga, 1992). *Work family conflict* yang memuncak dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja (Frone & Cooper, 1992). Bagi organisasi dampak *work family conflict* menjadi salah satu penyebab dari terjadinya tekanan, perubahan tingkah laku, ketidakmampuan dalam mengatur waktu, yang mengakibatkan terjadinya stres psikologis pada wanita. (Kinnunen et al., 2004).

Hal ini dapat dilihat dari fenomena berikut, Y seorang *beauty advisor* di perusahaan X kota Bandung. Y telah bekerja selama tiga tahun di perusahaan kosmetik ini. Hasil kerjanya sangat memuaskan dan sangat disukai oleh atasannya. Setelah dua tahun bekerja di perusahaan ini, Y memutuskan untuk menikah. Meskipun telah menikah, perusahaan ini memperbolehkan dirinya untuk tetap bekerja. Akhirnya Y memiliki seorang anak perempuan, sehingga dirinya sempat cuti hamil dari perusahaan tempat dirinya bekerja. Setelah waktu cuti tersebut berakhir, Y

menjadi sangat kebingungan. Y harus menjaga dan merawat anaknya yang baru saja lahir dan harus memulai kerjanya kembali yang telah ditinggalkannya beberapa bulan. Orangtua Y dan suami Y mengharapkan Y untuk berhenti bekerja dan memfokuskan dirinya pada tugas rumah tangga saja. Namun Y meyakinkan keluarganya bahwa dirinya mampu mengerjakan kedua tanggung jawabnya baik di tempat dirinya bekerja dan di rumah. Tugas – tugas di tempat kerja Y cukup berat dan banyak. Belum lagi beberapa tugas yang harus dikerjakan dengan cepat karena adanya target waktu pengumpulan yang sudah ditentukan. Y mulai merasa tertekan dimana dirinya telah sangat lelah di kantor dan ketika dirinya sampai di rumah, ia harus membereskan pekerjaan rumahnya yang sudah menumpuk. Sampai pada suatu hari Y mulai mengeluh bahwa dirinya seringkali merasa sakit di bagian kepala dan dirinya selalu minum obat pereda sakit kepala namun tidak menyembuhkan rasa sakit yang di rasakan olehnya. Y juga terkadang menjadi mudah marah ketika sedang berbicara dengan suaminya sepulang dirinya bekerja. Hal tersebut juga membuat Y tidak dapat mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik. Karena hal itu, akhirnya Y mengikuti apa yang disarankan oleh orang tuanya dan suaminya. Y berhenti dari pekerjaannya dan fokus dalam urusan rumah tangganya. Saat ini Y sudah tidak pernah merasakan sakit kepala lagi dan Y dapat mengontrol emosinya kembali seperti semula.

Berdasarkan kasus di atas, kasus ini termasuk *work family conflict* karena Y menanggung peran ganda, yaitu peran sebagai *beauty advisor* di tempatnya bekerja dan peran sebagai ibu rumah tangga di rumahnya dalam satu waktu. *Work family conflict* pada kasus ini termasuk ke dalam jenis *strain based conflict*. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang tidak dapat berkonsentrasi dengan baik karena adanya tekanan atau stres dari tugas di tempat dirinya bekerja dan tugas di rumah

tangganya. Sehingga mengakibatkan dirinya menjadi sering merasa sakit kepala, mudah marah dan tidak dapat melakukan tugas – tugasnya di tempat dirinya bekerja dan di rumah dengan baik. Pada kasus ini dapat dilihat bahwa Y sempat mengalami stres. Hal tersebut terlihat adanya kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik pada Y. Sejak Y kembali bekerja setelah dirinya melahirkan, Y seringkali merasa tertekan akan tugas – tugasnya di tempat kerjanya dan di rumahnya. Selain itu Y juga terkadang merasa sakit kepala, menjadi mudah marah dan tidak dapat mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik. Stres yang terjadi pada Y dikarenakan adanya masalah individu, yaitu adanya tuntutan dari keluarga dan tempat Y bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karyn H. Bernas dan Debra A. Major pada tahun 2012 yang berjudul “*Work Family Conflict Contribute To Work Stress*” pada 206 orang wanita yang mengalami *work family conflict* didapatkan kesimpulan bahwa tingginya *work family conflict* pada wanita memiliki keterlibatan terhadap terjadinya stress kerja. Berdasarkan penelitian tersebut dilakukan wawancara mengenai hal tersebut terhadap salah satu perusahaan di kota Bandung, hasil wawancara dengan manager perusahaan kosmetik di kota Bandung yaitu PT. X , didapatkan beberapa informasi mengenai sistem pembagian kerja PT. X, yaitu dimulai dari pemilik perusahaan, CEO, ASM (Area Sales Manager), Supervisor (BC), Salesman, Beauty Advisor. PT. X ini memiliki kekhas-an dibandingkan dengan perusahaan kosmetik lain di kota Bandung, yaitu jabatan BA boleh diduduki oleh karyawan yang sudah berkeluarga. *Beauty advisor* PT. X bekerja setiap hari senin sampai minggu dan mendapatkan hari libur pada tanggal – tanggal merah saja. Seorang *beauty advisor* dituntut untuk memenuhi target penjualan yang ditargetkan setiap bulan, mencatat hasil penjualan setiap hari, membuat laporan penjualan setiap

bulan dan mengikuti rapat bersama setiap dua bulan sekali di kantor pusat Jakarta. Apabila ada karyawan yang melebihi batas absen, akan dilakukan pemotongan gaji pada karyawan yang bersangkutan. Karena banyaknya karyawan yang bekerja di PT. X ini dan banyaknya karyawan wanita yang menikah setelah beberapa bulan bekerja di PT. X ini, maka PT. X ini melakukan penelitian mengenai hasil kerja pada karyawan sebelum menikah dan setelah menikah pada tahun 2013. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan hasil adanya penurunan pencapaian penjualan perbulan, stabilitas kerja, stabilitas emosi, konsentrasi, absensi dan hasil kerja karyawan tersebut. Hal tersebut sangat terlihat dari absensi kerja karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, seringkali tiba – tiba harus pulang ke rumah sehingga meninggalkan pekerjaannya dan ketika harus bertugas mengontrol setiap toko yang berada di luar kota, karyawan seringkali menolak dan meminta ijin untuk digantikan. Selain itu tidak sedikit karyawan yang sudah menikah memutuskan untuk berhenti bekerja. Dari hal ini dapat dilihat *work family conflict* pada karyawan memiliki hubungan dengan stres kerja yang dialaminya.

Berdasarkan hasil survei awal dengan menggunakan kuesioner yang diberikan pada sepuluh orang *beauty advisor* yang sudah berkeluarga di perusahaan 'X' di kota Bandung, telah didapatkan hasil, yaitu 50% (lima orang) karyawan menghayati bahwa mereka merasa sakit kepala ketika tugas karyawan menumpuk. Karyawan merasa cemas dengan pekerjaannya. Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan membuat karyawan menjadi susah tidur. Setiap kali karyawan memiliki pekerjaan yang banyak karyawan merasa stres & pekerjaan karyawan mempengaruhi kesehatan karyawan. Karyawan juga menghayati tugas yang menumpuk di tempat karyawan bekerja tidak membuat karyawan menjadi mudah marah di rumah. Kebutuhan di dunia pekerjaan tidak membuat karyawan mengabaikan kehidupan

rumah tangga karyawan. Waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diemban karyawan tidak membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarganya. Permintaan pasangan karyawan dan keluarga tidak membuat karyawan menjadi tidak mengerjakan tugas – tugasnya di pekerjaan dan tidak membuat karyawan mengabaikan tanggung jawabnya di pekerjaan.

Sementara itu, 30% (tiga orang) karyawan menghayati bahwa mereka merasa sakit kepala ketika tugas karyawan menumpuk. Karyawan tidak merasa cemas dengan pekerjaannya. Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan tidak membuat karyawan menjadi susah tidur. Setiap kali karyawan memiliki pekerjaan yang banyak karyawan tidak merasa stres & pekerjaan karyawan mempengaruhi kesehatan karyawan. Karyawan juga menghayati tugas yang menumpuk di tempat karyawan bekerja tidak membuat karyawan menjadi mudah marah di rumah. Kebutuhan di dunia pekerjaan tidak membuat karyawan mengabaikan kehidupan rumah tangga karyawan. Waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diemban karyawan tidak membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarganya. Permintaan pasangan karyawan dan keluarga tidak membuat karyawan menjadi tidak mengerjakan tugas – tugasnya di pekerjaan dan tidak membuat karyawan mengabaikan tanggung jawabnya di pekerjaan.

Sepuluh persen (satu orang) karyawan menyatakan bahwa dirinya seringkali merasa sakit kepala ketika tugas karyawan menumpuk. Karyawan merasa cemas dengan pekerjaannya. Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan membuat karyawan menjadi susah tidur. Setiap kali karyawan memiliki pekerjaan yang banyak karyawan merasa stres & pekerjaan karyawan mempengaruhi kesehatan

karyawati. Karyawati juga menghayati tugas yang menumpuk di tempat karyawati bekerja membuat karyawati menjadi mudah marah di rumah. Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat karyawati mengabaikan kehidupan rumah tangga karyawati. Waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diemban karyawati membuat karyawati sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarganya. Permintaan pasangan karyawati dan keluarga membuat karyawati menjadi tidak mengerjakan tugas – tugasnya di pekerjaan dan membuat karyawati mengabaikan tanggung jawabnya di pekerjaan.

Dan 10% (satu orang) karyawati menghayati bahwa dirinya tidak merasa sakit kepala ketika tugas karyawati menumpuk. Karyawati tidak merasa cemas dengan pekerjaannya. Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan tidak membuat karyawati menjadi susah tidur. Setiap kali karyawati memiliki pekerjaan yang banyak karyawati tidak merasa stres & pekerjaan karyawati mempengaruhi kesehatan karyawati. Karyawati juga menghayati tugasnya yang menumpuk di tempat karyawati bekerja membuat karyawati menjadi mudah marah di rumah. Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat karyawati mengabaikan kehidupan rumah tangga karyawati. Waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diemban karyawati membuat karyawati sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarganya. Permintaan pasangan karyawati dan keluarga membuat karyawati menjadi tidak mengerjakan tugas – tugasnya di pekerjaan dan membuat karyawati mengabaikan tanggung jawabnya di pekerjaan.

Dari hasil tersebut fenomena *work-family conflict* ini menjadi semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya dan tempat dirinya bekerja. Di satu pihak, secara kultural perempuan berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah

tangga yang baik. Di pihak lain, wanita adalah sumber tenaga manusia yang memiliki kedudukan sama dengan pria sehingga juga berhak untuk bekerja. Namun demikian sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganut paham paternalistik dimana struktur masyarakat umumnya masih bersifat patriarkal dan lembaga utama dari sistem ini adalah keluarga.

Meskipun wanita diperbolehkan bekerja tetapi tanggung jawab rumah tangga juga tetap berada dipundaknya. Inilah sebabnya meskipun sama-sama bekerja wanita lebih rentan mengalami *work family conflict* dibandingkan pria. Sehubungan dengan hal tersebut maka penelitian ini akan mengkaji kontribusi *work family conflict* terhadap stres kerja pada karyawan yang sudah berkeluarga di perusahaan 'X' kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui seberapa besar kontribusi *work family conflict* terhadap stres kerja pada karyawan yang sudah berkeluarga di perusahaan 'X' di kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk memperoleh gambaran mengenai kontribusi *work family conflict* dan gambaran mengenai kontribusi stres kerja pada karyawan yang sudah berkeluarga di perusahaan 'X' kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar kontribusi *work family conflict* terhadap stres kerja pada karyawan yang sudah berkeluarga di perusahaan 'X' di kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Memberikan informasi mengenai kontribusi *work family conflict* terhadap stres kerja ke dalam bidang ilmu Psikologi Industri Organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Memberikan informasi kepada HRD perusahaan 'X' mengenai kontribusi *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga dan kaitannya dengan stres kerja. Hal ini dapat digunakan untuk membimbing karyawan yang sudah berkeluarga yang memiliki masalah dengan kedua hal tersebut dalam rangka mencapai hasil kerja yang optimal.

1.5 Kerangka Pemikiran

Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi setiap orang. Dalam beberapa waktu ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Dalam era sekarang, ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Menurut Hoffman (1984), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keputusan seorang ibu untuk bekerja. Yang pertama kebutuhan ekonomi, motif yang mendasari faktor ini tergantung dari kondisi dan keadaan keluarga. Penghasilan suami yang tidak mencukupi paling sering menjadi motif yang terbesar. Namun ada motif lain seperti ibu menginginkan barang-barang yang berharga yang membutuhkan uang lebih untuk dapat membelinya, karena itulah ibu bekerja. Faktor yang kedua yaitu pekerjaan rumah tangga (peran sebagai ibu rumah tangga) yang lama kelamaan menjadi tidak lagi memuaskan, membosankan dan tidak membutuhkan keterampilan. Apalagi ketika anak terkecil sudah mulai masuk sekolah, sehingga ibu merasa tidak dibutuhkan lagi di rumah (Birnbaum, 1971). Faktor yang ketiga yaitu kepribadian, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, dihargai karena status yang lebih tinggi, keinginan untuk dapat bermanfaat bagi lingkungan dan juga menggunakan potensi-potensi yang dimiliki.

Istri yang bekerja dapat mengalami *work family conflict*, yaitu konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. (Greenhouse and Beutell, 1985). Konflik peran yang dialami istri yang bekerja yaitu konflik peran sebagai ibu rumah tangga dan peran di tempat kerjanya. Pengaruh dari luar rumah yang dapat menghasilkan ketegangan dan stres yang besar biasanya memiliki dampak negatif pada hubungan suami istri, tidak terkecuali pekerjaannya.

Untuk menentukan apakah terdapat *work family conflict* dalam pernikahan istri yang bekerja, maka dapat dilihat melalui komponen-komponen *work family conflict* yang dimiliki dalam pernikahan. Komponen *work family conflict* yang

pertama yaitu *Time-based conflict*. Komponen yang kedua yaitu *Strain-based conflict*. Dan komponen yang ketiga yaitu *Behavior-based conflict*.

Time based conflict adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Sebagai contoh, seorang karyawan perusahaan X mendapatkan banyak sekali tugas dan belum selesai di tempat kerjanya. Tugas – tugas tersebut dikerjakannya di rumah sehingga membuat pekerjaan rumah tangganya tidak terselesaikan. Namun, apabila seorang karyawan perusahaan X yang mendapatkan banyak sekali tugas di pekerjaannya namun mampu menyelesaikan tugas tersebut dan tugas – tugas di rumah tangganya dengan baik berarti tidak mengalami *work family conflict*.

Strain based conflict yaitu adanya tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Sehingga ketika karyawan mendapatkan tekanan dari pekerjaan yang membuat dirinya tidak dapat mengontrol emosinya, seringkali mempengaruhi emosi dirinya di dalam keluarga. Sebagai contoh, seorang karyawan perusahaan X yang baru saja dimarahi oleh atasannya karena tugas yang dikerjakannya kurang memuaskan menjadi merasa tertekan dan kecewa. Sehingga membuat karyawan perusahaan X tidak dapat mengontrol emosinya ketika berbicara dengan keluarganya di rumah. Namun, apabila seorang karyawan perusahaan X yang baru saja dimarahi oleh atasannya mampu mengontrol emosinya sehingga tidak mengganggu suasana hatinya ketika di rumah berarti tidak mengalami *work family conflict*.

Behavior based conflict yaitu tuntutan dalam berperilaku yang diberikan oleh keluarga dan pekerjaan berbeda. Sehingga seringkali ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga) dengan

perilaku yang ditampilkan. Sebagai contoh, seorang karyawan perusahaan X yang dibiasakan untuk mengambil suatu keputusan secara mandiri. Sehingga merasa kesulitan untuk membiasakan dirinya untuk berdiskusi dalam mengambil keputusan dalam rumah tangganya. Namun, apabila seseorang karyawan perusahaan X mampu menempatkan dirinya dalam mengambil keputusan di tempat bekerjanya dan di rumah tangganya dengan baik, berarti tidak mengalami *work family conflict*.

Menurut Kinnunen et al (2004) *work family conflict* berkaitan dengan terjadinya stres kerja pada karyawan. Stres kerja didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi Luthans (2006). Stres kerja diukur berdasarkan tiga komponennya yaitu, masalah fisik, masalah psikologis dan masalah tingkah laku.

Masalah fisik yaitu ditandai dengan adanya masalah sistem kardiovaskuler seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung. Masalah *musculoskeletal* seperti sakit kepala dan *backpain* (sakit bagian belakang). Dan masalah pencernaan seperti diare dan sembelit yang terjadi pada karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan perusahaan X seringkali mengeluh karena merasa sakit kepala ketika mendapatkan tugas yang banyak di pekerjaannya. Namun, apabila seorang karyawan perusahaan X tidak pernah mengeluh mengenai keadaan fisiknya ketika menghadapi tugas – tugas di pekerjaannya berarti tidak mengalami stres kerja.

Masalah psikologis yaitu derajat yang tinggi disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, kegugupan, ketegangan dan kebosanan. Stres berdampak kuat pada perilaku agresif, seperti sabotase, agresi interpersonal, kekerasan dan keluhan. Masalah psikologis yang berasal dari stres dapat dilihat dari buruknya performa kerja, kurang percaya diri, menolak untuk diawasi, tidak dapat konsentrasi dan

mengambil keputusan serta ketidakpuasan kerja. Sebagai contoh, karyawan perusahaan X yang merasa cemas karena diminta untuk mempresentasikan hasil penjualan di depan orang banyak menjadi tidak dapat berkonsentrasi dengan baik sehingga banyak hal yang terlupakan dalam presentasi yang ditampilkan olehnya. Namun, apabila seorang karyawan perusahaan X tidak merasa cemas, tegang atau gugup ketika diminta untuk mempresentasikan hasil penjualan di depan orang banyak dan tetap mampu berkonsentrasi dan percaya diri berarti tidak mengalami stres kerja.

Masalah tingkah laku yaitu dalam keadaan stres yang tinggi, tingkah laku yang muncul adalah karyawan perusahaan X sulit makan atau sebaliknya makan berlebihan, tidak bisa tidur, banyak merokok, mengkonsumsi obat – obatan dan alkohol. Adanya stres pada pekerja terlihat pada tingkah laku karyawan perusahaan X seperti datang terlambat ke tempat kerja, tidak masuk kerja, keluar dari pekerjaan, diam di rumah, menghindari pekerjaan, jalan – jalan pada jam kerja, marah – marah atau menjadi agresif. Selain ketiga komponen tersebut, terdapat empat faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu, *extraorganizational stressors*, *organizational stressors*, *group stressors*, dan *individual stressors*. Sebagai contoh, seorang karyawan perusahaan X yang baru saja memperoleh teguran dari atasannya menjadi sulit tidur di malam hari karena memikirkan hal tersebut. Namun, apabila seorang karyawan perusahaan X yang baru saja memperoleh teguran dari atasannya tetap bisa tidur, makan seperti biasanya dan menerima teguran dari atasannya berarti tidak mengalami stres kerja.

Faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu, *extraorganizational stressors*, *organizational stressors*, *group stressors* dan *individual stressors*. *Extraorganizational stressors*, yaitu *stressors* yang berasal dari luar lingkungan kerja yang dihayati pekerja

sebagai hambatan. Seperti perubahan teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, ekonomi dan kondisi finansial, ras dan gender, & kondisi komunitas. Sebagai contoh, seorang karyawan perusahaan X mengalami stres kerja yang tinggi karena dituntut untuk bekerja dengan menggunakan berbagai teknologi yang terus menerus berkembang. Sedangkan karyawan tersebut tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi tersebut karena tidak ada yang dapat mengajarnya. Karyawan perusahaan X mengalami stres kerja yang rendah, apabila karyawan tersebut mampu mengikuti perkembangan teknologi yang terus berkembang dan tidak merasa kesulitan dalam mempelajari berbagai perkembangan teknologi.

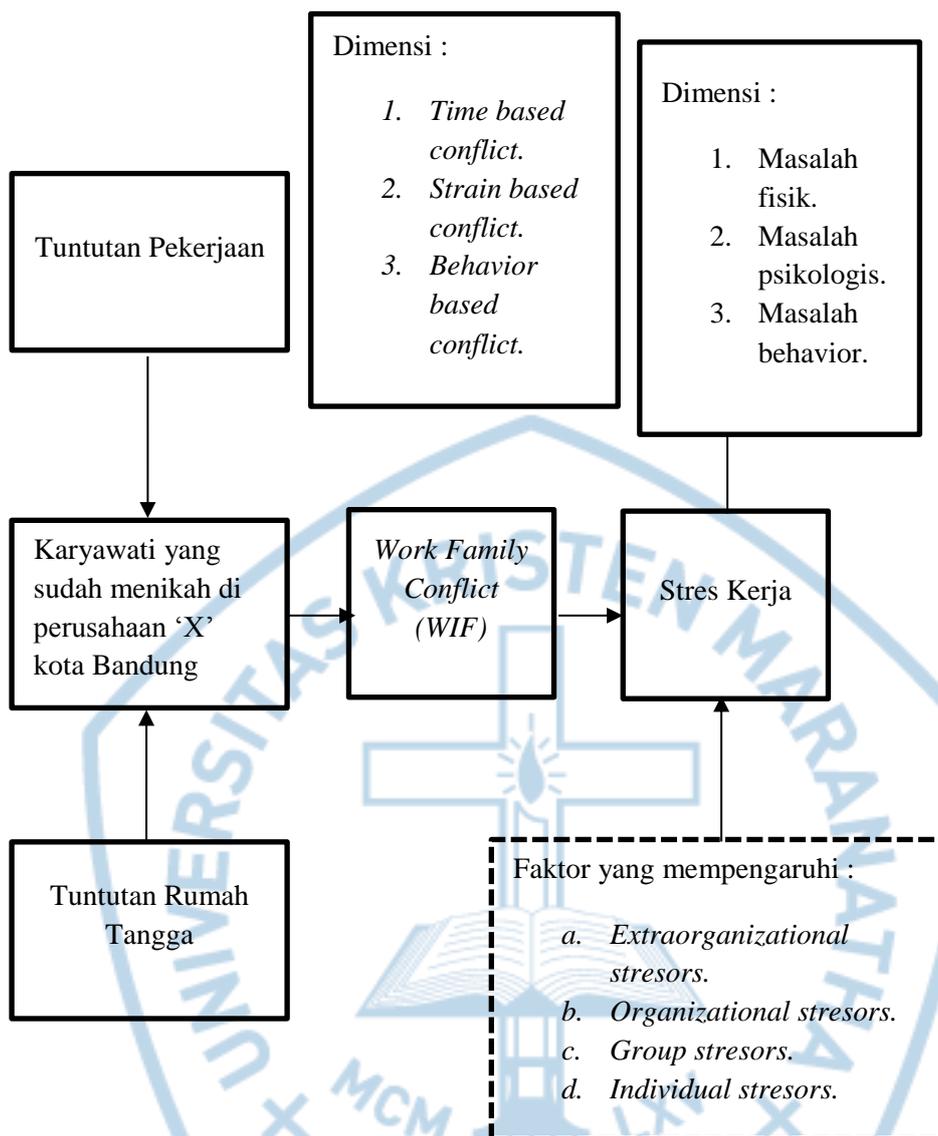
Organizational stressors, yaitu *stressors* yang berasal dari luar organisasi dan terkait dengan organisasi itu sendiri. Seperti kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, & kondisi kerja. Sebagai contoh, seorang karyawan perusahaan X mengalami stres kerja yang tinggi karena merasa terbebani karena harus menempuh jarak yang cukup jauh dari rumahnya ke tempat kerjanya sehingga mengalami stres kerja. Karyawan perusahaan X mengalami stres kerja yang rendah, apabila karyawan tersebut tidak merasa terbebani dengan jarak yang cukup jauh dari rumahnya ke tempatnya bekerja.

Group stressors, yaitu *stressors* yang berasal dari *group* atau kelompok. Seperti kurang keterpaduan kelompok dan kurang dukungan kelompok. Sebagai contoh, karyawan perusahaan X mengalami stres kerja yang tinggi karena merasa kesulitan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam mengerjakan tugasnya akan menimbulkan stres karena tidak dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan perusahaan X mengalami stres kerja yang rendah, apabila karyawan tersebut tidak merasa kesulitan saat bekerjasama dengan orang lain dalam mengerjakan tugas – tugasnya dan mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal bersama – sama.

Individual stressors, yaitu *stressors* yang berasal dari dalam diri individu. Seperti tipe kepribadian, kontrol diri, usaha menanamkan kepercayaan diri (*learned helplessness*), dan *psychological hardiness*. Sebagai contoh, karyawan perusahaan X mengalami stres kerja yang tinggi karena tidak sabar dalam menghadapi segala tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akan mengalami stres kerja. Karyawan perusahaan X mengalami stres kerja yang rendah, apabila karyawan tersebut sabar dalam menghadapi segala tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan perusahaan X mengalami *work family conflict* yang tinggi dan stress kerja yang tinggi karena tidak dapat memenuhi kedua perannya dengan optimal menjadi seringkali merasa sakit kepala, kesulitan konsentrasi dan tidak bisa tidur setiap kali menghadapi pekerjaannya. Karyawan perusahaan X mengalami *work family conflict* yang rendah dan stress kerja yang rendah karena dapat memenuhi kedua perannya dengan optimal sehingga jarang sekali merasa sakit kepala, kesulitan konsentrasi dan tidak bisa tidur setiap kali menghadapi pekerjaannya.

Melalui penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana kontribusi antara *work family conflict* dengan stress kerja pada karyawan yang sudah berkeluarga di perusahaan 'X' kota Bandung yang dapat digambarkan dalam kerangka pikir berikut:



Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi

1. Karyawan perusahaan X dapat mengalami *work family conflict* yang tinggi karena karyawan tidak dapat memenuhi kedua perannya dengan optimal.
2. Karyawan perusahaan X dapat mengalami *work family conflict* yang rendah karena karyawan dapat memenuhi kedua perannya dengan optimal.

3. Karyawati perusahaan X dapat mengalami stres kerja yang tinggi karena seringkali mengalami gangguan fisik, kesulitan konsentrasi dan tidak bisa tidur setiap kali menghadapi pekerjaannya.
4. Karyawati perusahaan X dapat mengalami stres kerja yang rendah karena jarang sekali mengalami gangguan fisik, kesulitan konsentrasi dan tidak bisa tidur setiap kali menghadapi pekerjaannya.
5. *Work family conflict* yang dialami karyawati perusahaan X dapat dilihat dari komponen-komponennya, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.
6. Stres kerja yang dialami karyawati perusahaan X dapat ditentukan dari komponen-komponennya, yaitu masalah fisik, masalah psikologis dan masalah behavior.
7. Karyawati perusahaan X mengalami *work family conflict* yang tinggi dan stress kerja yang tinggi karena tidak dapat memenuhi kedua perannya dengan optimal menjadi seringkali mengalami gangguan fisik, kesulitan konsentrasi dan tidak bisa tidur setiap kali menghadapi pekerjaannya.
8. Karyawati perusahaan X mengalami *work family conflict* yang rendah dan stress kerja yang rendah karena dapat memenuhi kedua perannya dengan optimal sehingga jarang sekali mengalami gangguan fisik, kesulitan konsentrasi dan tidak bisa tidur setiap kali menghadapi pekerjaannya.

1.7 Hipotesis

Terdapat kontribusi dimensi *work family conflict* terhadap stres kerja pada karyawati yang sudah berkeluarga di perusahaan 'X' di kota Bandung.