

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap individu memiliki peran dalam menjalani kehidupan di berbagai area, seperti di area pekerjaan dan keluarga. Demikian juga dengan para pegawai PT. X yang menjadi sampel penelitian ini. Sebagai individu yang berada pada tahap perkembangan dewasa, pegawai PT. X menghayati pentingnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Terbukanya kesempatan untuk bekerja menjadi faktor pendukung bagi mereka untuk bekerja di perusahaan yang saat ini sedang berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut menjalankan peran sebagai bagian dari perusahaan, sementara disisi lain mereka menjalankan peran sebagai bagian dari keluarga.

Setiap peran memiliki tuntutan dan harapan yang berbeda dari masing-masing individu yang menjalaninya. Hal ini membuat individu menunjukkan perilaku yang berbeda saat menjalankan peran sebagai ayah/ibu, pasangan, pekerja, dan lain-lain (Sarbin & Allen, 1968; Biddle & Thomas, 1966). Demikian pula yang dialami oleh pegawai PT. X dalam menjalankan peran di area pekerjaan. Dalam hal ini mereka diharapkan dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur pelaksanaan tugas yang berkembang di perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Demikian halnya dalam menjalankan peran di area keluarga, sebagai orang tua mereka diharapkan dapat memberikan perhatian kepada anak, menemani anak bermain dan belajar serta

merawat anak yang masih balita. Sebagai pasangan, mereka diharapkan dapat menjalankan peran sebagai teman hidup bagi pasangannya, seperti menjaga komunikasi dengan pasangan, mendengarkan keluhan pasangan, membicarakan pembagian keuangan keluarga, membantu pasangan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan keluarga serta berbagi penyelesaian tugas domestik rumah tangga.

Jika individu mengalami ketidakseimbangan dalam menjalankan peran pada kedua area yakni area pekerjaan dan keluarga, dapat menimbulkan konflik peran. Konflik peran adalah suatu situasi dimana individu menjalani dua peran atau lebih secara bersamaan dan apabila harapan peran yang satu bertentangan dengan harapan peran yang lain (Sarbin & Allen, 1975). Munculnya dua atau lebih tekanan dari peran yang berbeda secara bersamaan yang mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu menjadi sulit karena juga memenuhi tuntutan peran lain disebut *interrole conflict* (Khan et al., 1964). *Work-family conflict* adalah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, 2000) *Work-family conflict* memiliki 3 bentuk, yakni *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. *Time based conflict* merupakan suatu konflik yang dialami seseorang ketika waktu yang dihabiskan untuk melakukan aktivitas di suatu peran membuat orang tersebut tidak bisa memenuhi tugas peran yang lain. *Strain based conflict* merupakan konflik yang muncul karena ketegangan atau kelelahan pada pemenuhan tugas di suatu peran mempengaruhi kinerja dalam peran yang lain

ataupun ketegangan disatu peran bercampur dengan pemenuhan tanggung jawab diperan yang lain. Bentuk yang terakhir adalah *behavior based conflict* merupakan konflik yang terjadi saat perilaku pada suatu peran tidak sesuai dengan harapan untuk peran lain.

Work-Family conflict berasal dari lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga. (Netmeyer, McMurrin & Boles, 1996) terdapat dua tipe arah *work-family conflict* yaitu: *work Interfering with Family* (WIF), sebetulnya konflik antar peran dimana tuntutan waktu dan ketegangan secara keseluruhan yang dihasilkan dari pekerjaan mempengaruhi pekerja untuk memenuhi tanggung jawab berkaitan dengan keluarga. Arah yang kedua adalah *family Interfering with Work* (FIW), sebetulnya konflik antar peran dimana tuntutan waktu dan ketegangan secara keseluruhan yang dihasilkan dari keluarga mempengaruhi pekerja untuk memenuhi tanggungjawab berkaitan dengan pekerjaan.

Individu yang mengalami *work-family conflict* dalam derajat yang tinggi adalah pasangan suami istri yang bekerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Elloy & Smith (2003) yang menyatakan bahwa pasangan suami istri yang bekerja mengalami *work-family conflict* lebih tinggi daripada pasangan suami istri yang hanya salah satu pasangannya yang bekerja. Greenhaus & Beutell (1985) mengutip penelitian Herman & Gyllstrom (1977) menyatakan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak *work-family conflict* dibandingkan individu yang tidak menikah.

Adanya berbagai bentuk *work-family conflict* dan hasil penelitian di atas, membuat peneliti tertarik untuk mencari informasi mengenai *work family conflict*

yang dialami oleh pegawai PT X. Peneliti menggunakan kuesioner mengenai *work-family conflict* yang diberikan kepada delapan belas orang pegawai PT. X. Pegawai PT. X yang menjadi sampel penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja di perusahaan yang tengah mengalami perkembangan dalam hal penggunaan alat berteknologi tinggi, penerapan standar ISO dan sistem manajemen yang senantiasa mengalami perkembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan eksternal yang diarahkan untuk memenangkan persaingan dengan kompetitor utama. Dalam hal ini, pegawai memiliki tugas operasional dan tugas untuk mengawasi pekerjaan bawahan yang merupakan bagian dari tim yang mereka pimpin. Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut mereka diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan berpedoman pada sistem operasional yang berkembang di perusahaan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh atasan. Mereka pun diharapkan dapat melakukan komunikasi dan koordinasi dengan rekan, atasan dan bawahan serta bagian internal terkait untuk menunjang pelaksanaan tugas guna mencapai target yang telah ditetapkan. Sementara di area keluarga mereka diharapkan dapat menjalankan peran sebagai pasangan yang juga bekerja dan orang tua yang memiliki anak tanpa adanya jasa pengasuh anak ataupun pembantu rumah tangga.

Dari hasil kuesioner tersebut diperoleh data sebanyak 22% pegawai mengalami *time based conflict*, sebanyak 56% pegawai mengalami *strain based conflict* dan 22% pegawai mengalami *behavior based conflict*. Dari data kuesioner diperoleh bahwa *strain based conflict* merupakan bentuk *work-family conflict* yang paling banyak dialami oleh pegawai PT. X. Hal ini ditunjang oleh hasil

wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 56% pegawai yang mengalami *strain based conflict*. Dalam menjalankan peran di area pekerjaan, mereka menghayati tingginya target yang ditetapkan oleh atasan; kurangnya dukungan atasan baik dalam bentuk bantuan teknis terlebih dalam mengoperasikan alat berteknologi tinggi maupun motivasi yang diberikan oleh atasan; hubungan yang kurang harmonis dengan rekan akibat adanya perbedaan pendapat dalam mengatasi masalah teknis; banyaknya tugas administrasi yang membutuhkan konsentrasi sementara tugas operasional membutuhkan energi fisik dan konsentrasi yang tinggi juga membuat mereka mengalami kelelahan fisik dan mental. Hal ini menghambat mereka untuk menjalankan peran di area keluarga. Dalam hal ini, mereka kurang dapat memenuhi harapan pasangan untuk dapat mendengarkan keluhan pasangan; kurang dapat mengendalikan emosi saat berinteraksi dengan pasangan ataupun anak, mereka bicara dengan nada tinggi; tidak adanya pembantu rumah tangga yang membantu para pegawai untuk menjalankan tugas rumah tangga, membuat mereka semakin mengalami kelelahan dan marah saat mengetahui bahwa pasangannya saling mengandalkan pelaksanaan tugas rumah tangga. Sikap mudah marah, kekecewaan dan kurangnya keterbukaan dengan pasangan, membuat para pegawai mengalami pertengkaran dengan pasangan. Hal ini membuat pegawai PT. X kurang optimal dalam menjalankan peran di area keluarga dan pekerjaan. Dalam peran di pekerjaan, beberapa keluhan yang muncul adalah banyak kesalahan dalam mengerjakan tugas administratif; sulit konsentrasi; mudah tersinggung atas perkataan ataupun teguran yang disampaikan oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kelelahan dan

ketegangan fisik dan psikis yang dialami selama menjalankan peran di area keluarga membuat mereka kurang dapat menjalankan peran di area pekerjaan secara optimal. Sementara mereka tidak memiliki pilihan lain selain menjalankan tugas sebagai pegawai dalam kondisi lelah dan tegang secara fisik dan mental.

Terkait *strain based conflict* yang dialami oleh para pegawai PT. X, peneliti menetapkan intervensi berupa pelatihan yang bertujuan untuk menurunkan derajat *strain based conflict*. Adapun pertimbangan peneliti dalam menetapkan pelatihan metoda intervensi adalah dengan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh **Lucas (1994)** bahwa pelatihan merupakan aktivitas formal maupun nonformal yang berkontribusi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan tingkat kemampuan seseorang. Dengan demikian, pelatihan yang disusun oleh peneliti bertujuan dapat menurunkan derajat *strain based conflict* yang diperlukan oleh para pegawai PT. X.

Pelatihan ini disusun secara sistematis dan diturunkan kedalam langkah spesifik sehingga dapat diaplikasikan oleh para pegawai sesuai dengan tingkat pemahaman yang dimiliki pegawai. Dengan pelatihan yang disusun oleh peneliti, para pegawai PT. X dapat memperoleh gambaran mengenai sumber *strain* di area pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan *strain based conflict*. Dengan demikian, pada penelitian ini, peneliti akan menyusun modul pelatihan yang bertujuan untuk menurunkan derajat *strain based conflict*.

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah dapat ditarik suatu identifikasi masalah yaitu: Apakah modul pelatihan yang disusun dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menurunkan derajat *strain based conflict* pada pegawai PT. X.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

1.3.1. Maksud Penelitian

Melakukan uji coba rancangan modul pelatihan untuk menurunkan derajat *strain based conflict* pada pegawai PT. X.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Memperoleh modul pelatihan yang dapat menurunkan derajat *strain based conflict* pada pegawai PT. X melalui proses uji coba.

1.4. KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan informasi tambahan bagi bidang Psikologi, mengenai modul pelatihan yang dirancang untuk menurunkan *strain based conflict* agar bisa diterapkan dalam Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Diharapkan modul pelatihan yang disusun dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh penelitian berikutnya untuk diuji efektivitasnya terkait penurunan derajat *strain based conflict* pada pegawai PT. X.

- c. Memberikan informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work-family conflict*.

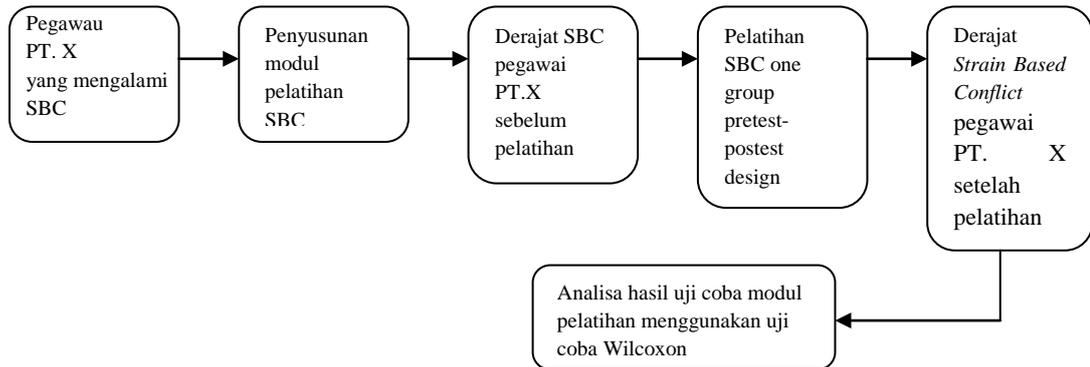
1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Memberikan informasi kepada pihak HRD PT. X mengenai *strain based conflict* yang dialami oleh pegawai.
- b. Memberikan informasi kepada para pegawai PT. X mengenai *strain based conflict* sebagai cara untuk memahami konflik yang terjadi dalam diri mereka, sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengendalikan pikiran, emosi dalam menjalankan peran di area pekerjaan dan keluarga.

1.5 METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *one group pretest-posttest design* yang disusun untuk menghasilkan modul pelatihan yang bertujuan untuk menurunkan derajat *strain based conflict* pada pegawai PT. X serta untuk memperoleh gambaran mengenai penurunan derajat *strain based conflict* pada subjek penelitian setelah pelatihan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *work-family conflict* yang didalamnya memuat item pertanyaan mengenai *strain based conflict* yang diperoleh dari teori Greenhaus & Bautell (1985). Intervensi yang diberikan kepada sampel penelitian berupa pelatihan. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. X yang sesuai dengan karakteristik sampel penelitian yang mengalami derajat *strain based conflict*. Data yang diperoleh dari hasil uji coba modul pelatihan dianalisa menggunakan uji statistik Wilcoxon.

Rancangan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Bagan 1.1 Rancangan Penelitian