

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini wanita mulai menyadari pentingnya kesejahteraan keluarga. Banyak wanita yang mulai bekerja karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah faktor ekonomi keluarga. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita dari tahun ke tahun. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2013 mencapai 139.991.800 orang. Karyawati yang bekerja berjumlah 20.573.000 orang (Maryati, 2013).

Wanita yang bekerja di luar rumah pada zaman sekarang banyak dijumpai, apalagi di kota-kota besar. Ada banyak alasan mengapa wanita bekerja seperti untuk mencari nafkah, mengejar kesenangan, menjaga gengsi, mendapat status sosial di masyarakat sampai alasan emansipasi. Bukan merupakan hal yang tabu apabila wanita menginginkan atau terpaksa bekerja di luar rumah, tetapi anehnya banyak pula para wanita yang mengeluh ketika harus menghadapi ketidaklayakan perlakuan. Diantaranya cuti hamil yang terlalu singkat sampai shift lembur siang-malam.

Wanita yang bekerja juga kerap kesulitan membagi waktu untuk mengerjakan semua kewajibannya. Ia bingung antara harus segera menjemput

anak sekolah dan membereskan urusan kantor. Apalagi di jaman sekarang dengan semakin sulitnya pilihan lapangan pekerjaan menyebabkan banyak wanita terpaksa bekerja jauh dari rumah bahkan ada yang harus melaksanakan shift kerja malam di kantornya. Seorang wanita single bekerja mungkin tidak terlalu menimbulkan problema keluarga dibanding seorang ibu yang bekerja, dibandingkan yang sudah dikaruniai anak balita. Memang Tuhan telah menciptakan pria dan wanita sama, ditinjau dari sisi kemanusiaannya, artinya pria dan wanita diciptakan memiliki ciri khas kemanusiaan yang tidak berbeda jauh antara satu dengan yang lain. Keduanya dikaruniai potensi hidup yang sama berupa kebutuhan jasmani, naluri dan akal. Tuhan juga telah membebaskan hukum yang sama terhadap pria dan wanita apabila hukum itu ditujukan untuk manusia secara umum.

Secara khusus pria sebagai seorang kepala rumah tangga berkewajiban untuk memenuhi nafkah bagi keluarganya dengan bekerja, namun kita tidak dapat menutup sebelah mata kenyataan di masyarakat kenapa wanita menginginkan bekerja di luar rumah. Secara umum wanita mempunyai hak untuk bekerja di luar rumah, namun dengan catatan tidak melupakan kewajiban sebagai seorang ibu sekaligus istri di rumah walaupun secara hak dan kewajiban pria pun dituntut untuk dapat membagi waktu antara kerja dan rumah tangga begitu pula masalah – masalah yang berkaitan dengan pendidikan dan perkembangan anak-anaknya.

Wanita bukan kepala rumah tangga yang berkewajiban untuk mencari nafkah, sehingga menjadikan wanita harus lebih condong ke masalah keluarganya dibanding pekerjaannya. Peran seorang ibu dan istri sangatlah besar dalam sebuah keluarga. Seorang Ibu yang tahu betul tanggung jawabnya, akan rela waktunya dihabiskan untuk mencurahkan segenap tenaga, perhatian dan kewaspadaan terhadap keluarganya. Seorang abdi yang bekerja lebih berat dari kuli manapun karena dari ketika pagi buta membuka matanya, hingga anak dan suami pulas malam harinya, barulah dia bisa beristirahat. Itupun bahkan kadang harus terjaga pula ditengah malamnya. Persoalan penyeimbangan perhatian dan tanggung jawab antara sebagai seorang ibu dengan sebagai seorang karyawan inilah yang sering menjadikan permasalahan baik di dalam rumah tangganya maupun di kantornya. Ditambah lagi kadang istri juga tidak dapat melakukan kompromi atau kesepakatan untuk mencari solusinya bersama suami (Nur Hudda Elhasani, 2013).

Konflik yang seringkali muncul dalam rumah tangga ketika suami dan istri sama – sama bekerja di luar rumah adalah ketika salah satu dari mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk dihabiskan bersama dengan keluarga. Dengan kata lain, mereka terlalu sibuk untuk menghabiskan waktu mereka di kantor sehingga akhirnya tugas dan tanggung jawab yang harus mereka lakukan di dalam keluarga mereka di rumah sedikit terabaikan. Salah satu faktor yang menyebabkan hal itu adalah jadwal shift kerja mereka di kantor. Ketika seorang wanita memutuskan untuk bekerja pada sebuah perusahaan, mereka akan otomatis terikat dengan aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Ketika perusahaan

menentukan jadwal kerja mereka pun, mereka berkewajiban untuk mengikutinya. Contohnya apabila seorang wanita bekerja pada sebuah pabrik yang mengharuskan mereka bekerja berdasarkan shift. Mereka tidak bisa semaunya mengatur shift mereka karena hal tersebut telah ditentukan oleh pabrik tempat mereka bekerja. Salah satu contohnya adalah pabrik tekstil. Pabrik tekstil membutuhkan tenaga kerja 24 jam.

Industri tekstil di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat sehingga pada tahun 1992 menjadi penghasil devisa tertinggi di antara komoditas nonminyak dan non-gas dengan nilai ekspor sebesar US \$ 3.5 milyar. Industri tekstil mempunyai peran penting di dalam perekonomian Indonesia. Namun dalam lima tahun terakhir, secara nasional pangsa industri ini mengalami penurunan, sementara persaingan industri tekstil di pasar dunia cenderung semakin ketat. Industri tekstil tersebut tidak berbasis pada produksi bahan baku domestik yang kuat. Bahan baku tekstil yang berupa serat kapas harus diimpor. Dalam kondisi keuangan negara mengalami krisis sejak pertengahan tahun 1997, banyak pabrik tekstil berhenti berproduksi sebagaimana dinyatakan Menteri Perdagangan dan Perindustrian RI. Tetapi penurunan produksi yang terjadi berbanding terbalik dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan (Iwan, 2008).

Maraknya perusahaan tekstil di kota Bandung menjadi salah satu lapangan pekerjaan bagi masyarakat Bandung dan sekitarnya. Salah satunya adalah PT.Sipatex Putri Lestari. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan tekstil

terkemuka di Kota Bandung. Berdiri pada tahun 1976 dan didirikan oleh Bapak Frans Leonardi sebagai Direktur Utama. Perusahaan ini telah berkembang dari hanya produsen kain *greige* polos menjadi salah satu perusahaan manufaktur tekstil terpadu, menjadi salah satu produsen utama kain kualitas baik, menawarkan layanan manufaktur mulai dari *Texturizing*, *Sizing*, Tenun, *Jacquard*, Mewarnai, Percetakan, dan Benang.

Adapun visi dari PT.Sipatex Putri Lestari adalah pola pemikiran yang dimiliki oleh perusahaan yang menjadi patokan dalam pengembangan usaha dan pelaksanaan tugas operasional sehari-hari. Pada perusahaan ini visi merupakan kesatuan dari tiga unsur yaitu misi, strategi, dan nilai-nilai kebersamaan. Misi dari PT.Sipatex Putri Lestari adalah menjadi perusahaan tekstil terkemuka dengan motto *Quality, Delivery, and Creativity (QDSC)*, meningkatkan posisi dalam pasar internasional, mengelola modal pemegang saham seefektif dan se-efisien mungkin, dan mempertahankan budaya perusahaan (*corporate culture*) secara sehat. Setiap karyawan dari PT.Sipatex Putri Lestari harus dapat bekerja dengan baik agar visi dan misi dari perusahaan dapat terwujud dengan baik.

Berdasarkan wawancara terhadap manager HRD dari PT.Sipatex Putri Lestari diperoleh data bahwa tenaga kerja PT. Sipatex Putri Lestari kebanyakan didapatkan dari penduduk daerah sekitar dan ditambah oleh tenaga kerja yang datang dari luar daerah lain. Perusahaan mempekerjakan karyawan dengan latar pendidikan yang berbeda-beda dimulai dari lulusan SD, SLTP, SMTA/SMK,

sampai dengan perguruan tinggi. Berdasarkan data pada tahun 2013, PT.Sipatex Putri Lestari memiliki karyawan sebanyak 2.100 orang. Dengan karyawan pria sebanyak 1.500 orang, karyawan wanita sebanyak 600 orang, dan karyawan yang sudah berkeluarga sebanyak 100 orang. Karyawan yang sudah berkeluarga yaitu karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak.

Tenaga kerja di PT.Sipatex Putri Lestari dibagi menjadi dua yaitu tenaga kerja *non-shift* dan tenaga kerja *shift*. Tenaga kerja *non-shift* biasanya dikhususkan untuk karyawan yang tidak terlibat dalam proses produksi, misalnya untuk karyawan yang bersifat administratif. Seluruh karyawan pria dan wanita diharapkan untuk dapat memenuhi tuntutan kerja dari perusahaan. Karyawan pun diharapkan dapat bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Sipatex Putri Lestari memiliki 11 divisi, yaitu *Central Maintenance, Finance & ACC, Human Resource & Development, Stirring Comite, Material Control, VVIC, PC, R & D, Texture Rising, Weaving dan Dying Finishing*.

Pembagian kerja untuk karyawan dibagi dalam dua bagian, untuk bagian produksi, karyawan banyak dipekerjakan di divisi *texturizing, rising and weaving*. Alasannya karena dalam divisi *texturizing, rising and weaving* memerlukan ketelitian dan kesabaran yang sangat tinggi untuk mengecek kualitas yang keluar dari mesin produksi. Menurut manager HRD, pekerjaan ini lebih baik dikerjakan oleh wanita daripada pria. Sedangkan untuk bagian non-produksi di divisi

*HRD* karena divisi ini membutuhkan ketelitian yang tinggi dan keluwesan dalam berinteraksi dengan karyawan lainnya.

Semua pekerja bekerja dari hari senin sampai hari sabtu dan bekerja sesuai dengan *shift*. Untuk karyawan yang bekerja *non-shift* hari senin sampai hari sabtu dimulai pukul 08.00 sampai pukul 16.15 sedangkan hari sabtu dimulai pukul 08.00 sampai pukul 11.45. Untuk jadwal kerja *shift*, *shift* pagi dimulai pukul 06.00 sampai pukul 14.00, *shift* siang dimulai pukul 14.00 sampai pukul 22.00, dan *shift* malam pukul 22.00 sampai pukul 06.00. Jadwal kerja *shift* diperuntukkan untuk karyawan yang bekerja pada bagian operasional mesin. Peran pria dan wanita di PT.Sipatex Putri Lestari memiliki tuntutan kerja yang sama, yaitu dapat bekerja sesuai dengan *job description* masing-masing dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan dengan penuh tanggungjawab.

Karyawati yang sudah berkeluarga memiliki dua peran, yaitu di pekerjaan dan di keluarga. Mereka dituntut harus dapat menunjukkan *performance* kerja yang baik. Walaupun mereka memiliki dua peran dalam hidupnya, mereka harus dapat profesional dalam menjalankan kedua peran tersebut. Jika mereka tidak dapat menyeimbangkan antara tuntutan peran di pekerjaan dan keluarga, mereka pun mengalami konflik antar peran (*interrole conflict*) yaitu seseorang yang menjalani dua peran atau lebih secara bersamaan saat pemenuhan tuntutan dari suatu peran bertentangan dengan pemenuhan tuntutan dari peran yang lain. (Khan et al dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Konflik antar peran tersebut dapat mengakibatkan suatu konflik antara pekerjaan dan keluarga atau disebut dengan *work family conflict*. *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 menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan di dalam keluarga, begitu juga sebaliknya (Khan et al. dalam Greenhaus dan Beutell, 1985).

*Work family conflict* dapat terjadi karena tuntutan peran di pekerjaan mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di keluarga atau tuntutan peran di keluarga mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan. Tuntutan peran di pekerjaan seperti waktu kerja yang padat dan tidak teratur, perjalanan kerja yang padat, pekerjaan yang berlebihan dan bentuk-bentuk lain dari stress kerja, adanya konflik interpersonal di tempat kerja, *career transition*, serta supervisor atau organisasi yang tidak mendukung. Tuntutan peran di pekerjaan dapat mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di keluarga, yaitu individu tidak dapat memenuhi tuntutan perannya di keluarga karena tuntutan pekerjaan, misalnya istri yang bekerja dengan waktu yang relatif panjang dan ditambah waktu lembur yang mengakibatkan ia pulang malam dan tidak dapat mendampingi anak untuk belajar dan menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga (Greenhaus, 1985).

Sedangkan tuntutan peran di keluarga seperti kehadiran anak, masih mempunyai tanggungjawab utama pada anak usia balita dan remaja, mempunyai

konflik dengan anggota keluarga dan keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung. Tuntutan peran di keluarga mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan memiliki dampak yaitu individu tidak dapat memenuhi tuntutan peran di pekerjaan karena tuntutan keluarga, misalnya istri yang harus menjaga anak yang sedang sakit mengakibatkan istri tidak masuk kerja dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan (Greenhaus, 1985). Istri yang bekerja akan mengalami *work family conflict*, karena mereka harus menjalankan dua peran bersamaan. *Work family conflict* pun dapat terjadi pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT.Sipatex Putri Lestari.

Menurut manager HRD, selama ini permasalahan kerja lebih banyak dialami oleh karyawan khususnya karyawan yang sudah menikah. Terkadang banyak karyawan yang *performance* kerjanya kurang maksimal karena sedang ada masalah di dalam keluarganya yang terbawa-bawa sampai di kantor. Karyawan tersebut tidak dapat bekerja dengan baik dan pekerjaan yang biasanya dapat diselesaikan menjadi tidak dapat diselesaikan dengan baik. Akhirnya karyawan tersebut dituntut harus dapat menyelesaikan pekerjaannya dan pulang terlambat yang mengakibatkan aktivitas dengan keluarga menjadi berkurang.

Karyawan yang tidak dapat memenuhi tuntutan perusahaan, biasanya terjadi karena masalah keteledoran dari karyawan yang bersangkutan, kondisi dari karyawan yang kurang sehat, kondisi karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaan, dan ketidakcocokan dengan atasan sehingga mengakibatkan terjadinya

penurunan *performance* kerja. Adapun masalah lain yaitu adanya masalah pribadi misalnya masalah dengan anggota keluarga. Masalah keluarga dapat memberikan dampak bagi pekerjaan misalnya tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan sehingga *performance* kerja menjadi tidak maksimal, mempengaruhi atau menghambat proses-proses yang akan dilakukan oleh divisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan tersebut dan ia dapat sampai tidak masuk kerja atau absen kerja karena adanya masalah dalam keluarga.

Manager HRD pun menjelaskan bahwa tingkat absent kerja pada PT. Sipatex Putri Lestari lebih banyak dilakukan oleh karyawan yang sudah berkeluarga, alasan yang sering terjadi yaitu karena anak atau suami dari mereka sakit sehingga membuat karyawan tersebut tidak masuk kerja ataupun datang terlambat ke kantor karena mereka harus intensif menjaga dan memperhatikan anak atau suami mereka yang sedang sakit tersebut. Jika terjadi masalah keluarga pada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini lebih terlihat pada hasil kinerja dari karyawan yang sudah berkeluarga. Dengan adanya masalah tersebut dapat mengakibatkan karyawan yang sudah berkeluarga tidak masuk kerja atau absen yang tinggi. Ketidakhadiran karyawan yang sudah berkeluarga dapat mempengaruhi dan menghambat proses produksi serta proses-proses lain yang terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan pada 5 orang karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari, 40% atau 2 orang menyatakan

bahwa mereka mengalami konflik pada area waktu pada perannya di pekerjaan yang mempengaruhi perannya di keluarga. Waktu mereka banyak dihabiskan di perusahaan sehingga seringkali keluarga mereka terbengkalai. Karyawati yang mengalami konflik ini, memiliki waktu tempuh yang cukup lama dari rumah ke kantor begitu juga sebaliknya. Jam kerja yang mengharuskan masuk pukul 08.00 sampai pukul 16.15 mengharuskan mereka yang memiliki rumah yang cukup jauh dari perusahaan untuk berangkat dari rumah lebih pagi. Mereka tidak memiliki waktu banyak untuk sarapan bersama atau sekedar mengantar anak ke sekolah sehingga komunikasi mereka pun terbatas. Untuk kembali ke keluarga, mereka pun membutuhkan waktu tempuh yang lebih lama karena harus menghadapi kemacetan jalanan kota Bandung. Sesampainya di rumah terkadang anak sudah tidur sehingga menyebabkan mereka tidak memiliki kesempatan untuk menjalankan perannya sebagai ibu dan terkadang suami mereka pun sudah terlihat lelah sehingga komunikasi di antara mereka hanya seadanya saja.

Sebanyak 40% atau 2 orang menyatakan bahwa mereka mengalami konflik pada area waktu pada perannya di keluarga mempengaruhi perannya di pekerjaan. Mereka sering terlambat untuk datang ke kantor karena pagi-pagi mereka harus menyiapkan sarapan untuk anak dan suami juga harus menyiapkan bekal untuk dibawa oleh anak dan suaminya. Hal tersebut memberikan dampak pada pekerjaannya.

Sebanyak 20% atau 1 orang menyatakan bahwa mereka mengalami konflik karena kelelahan pada perannya di keluarga mempengaruhi perannya di pekerjaan. Jika terdapat masalah di keluarga, biasanya hal tersebut terbawa-bawa sampai di pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka di perusahaan. Ketika suami atau anak di rumah sedang sakit dan mereka terpaksa harus datang ke kantor, hal tersebut akan sangat mengganggu konsentrasi mereka di kantor. Apalagi kalau di rumah tidak ada yang membantu mengurus suami atau anak yang sedang sakit.

Berdasarkan fenomena inilah maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul Studi deskriptif mengenai *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran *work family conflict* yang dilihat dari dimensi-dimensi pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### 1.3.1 Maksud penelitian :

Penelitian ini memiliki maksud untuk memperoleh gambaran mengenai dimensi *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari.

#### 1.3.2 Tujuan Penelitian :

Penelitian ini memiliki tujuan memperoleh gambaran yang dominan mengenai derajat *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari melalui dimensi-dimensi dari *work family conflict*. Dimensi *work family conflict* yaitu *Time based WIF*, *Time based FIW*, *Strain based WIF*, *Strain based FIW*, *Behavior based WIF* dan *Behavior based FIW*.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### 1.4.1 Kegunaan Teoritis :

1. Menjadi bahan masukan bagi ilmu Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Keluarga mengenai *work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari.

2. Memberikan sumbangan informasi kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti mengenai *work family conflict* dan mendorong dikembangkannya penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan topik tersebut.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis :

1. Memberikan informasi kepada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari mengenai konflik yang dialami pada perannya sebagai pekerja dan sebagai istri maupun seorang ibu, sehingga senantiasa dapat mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul yang diakibatkan karena *work family conflict*.
2. Memberikan informasi kepada PT. Sipatex Putri Lestari mengenai *work family conflict* agar dapat menjadi salah satu faktor untuk diadakannya pengembangan bagi karyawan dan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 1.5 Kerangka Pikir

Pada dewasa ini, semakin banyaknya wanita yang membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Wanita sebagai salah satu anggota keluarga seperti juga anggota keluarga yang lain mempunyai tugas dan fungsi masing-masing dalam

mendukung keluarga. Dahulu dan juga sampai sekarang masih ada anggota masyarakat yang menganggap wanita dalam keluarga adalah hanya melahirkan keturunan, mengasuh anak, melayani suami, dan mengurus rumah tangga (Fahru Alaina, 2013).

Menurut Santrock (2002) masa dewasa awal (20 – 40 tahun) merupakan masa peralihan dari masa remaja untuk memasuki masa tua. Pada masa ini, seorang individu tidak lagi disebut sebagai masa “tanggung” (akil balik), tetapi sudah tergolong sebagai seorang pribadi yang benar – benar dewasa (*maturity*). Ia tidak lagi diperlakukan sebagai seorang anak atau remaja, tetapi sebagaimana layaknya seperti orang dewasa lainnya. Penampilan fisiknya benar-benar matang sehingga siap melakukan tugas – tugas seperti orang dewasa lainnya, misalnya bekerja, menikah, dan mempunyai anak. Ia dapat bertindak secara bertanggung jawab untuk dirinya ataupun orang lain (termasuk keluarganya). Segala tindakannya sudah dapat dikenakan aturan – aturan hukum yang berlaku, artinya bila terjadi pelanggaran, akibat dari tindakannya akan memperoleh sanksi hukum (misalnya denda, dikenakan hukum pidana atau perdata).

Sedangkan batasan usia masa dewasa madya tidak ditentukan secara tegas. Dengan banyaknya individu yang hidup hingga usia lanjut kisaran usia dewasa madya mengalami kemunduraan. Masa ini berkisar antara usia 35–45 tahun hingga memasuki usia 60 tahun. Bagi banyak individu menganggap dewasa madya adalah suatu masa menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab; suatu periode dimana individu semakin sadar akan polaritas

muda dan semakin berkurangnya jumlah waktu yang tersisa dalam kehidupan; suatu titik ketika individu berusaha meneruskan sesuatu yang berarti pada generasi yang berikutnya; dan suatu masa ketika individu mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya.

Dalam perkembangannya sekarang ternyata tugas atau peranan wanita dalam kehidupan keluarga semakin berkembang lebih luas lagi. Wanita saat ini tidak hanya berkegiatan di dalam lingkup keluarga tapi banyak diantara bidang-bidang kehidupan di masyarakat membutuhkan sentuhan kehadiran wanita dalam penanganannya. Peran wanita dalam menopang kehidupan dan penghidupan keluarga semakin nyata. Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan wanita untuk berpartisipasi di luar rumah agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Tugas untuk memperoleh penghasilan keluarga dibebankan kepada suami sebagai kepala keluarga, sedangkan peran istri dalam hal ini dianggap sebagai penambah penghasilan keluarga. Dalam golongan berpenghasilan rendah, istri lebih berperan serta dalam memperoleh penghasilan untuk keluarga. Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari (Rahmawati, 2010).

Kondisi tersebut membuat istri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah. Ada pula ibu-ibu yang tetap memilih untuk bekerja, karena mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi dan tempat kerja mereka sangat mencukupi kebutuhan mereka tersebut. Dalam diri mereka tersimpan suatu

kebutuhan akan penerimaan sosial, akan adanya identitas sosial yang diperoleh melalui komunitas kerja. Bergaul dengan rekan-rekan di kantor, menjadi agenda yang lebih menyenangkan dari pada tinggal di rumah. Faktor psikologis seseorang serta keadaan internal keluarga, turut mempengaruhi seorang ibu untuk tetap mempertahankan pekerjaannya.

Pada umumnya, wanita banyak menghadapi masalah psikologis karena adanya berbagai perubahan yang dialami saat menikah, antara lain perubahan peran sebagai istri dan ibu rumah tangga, bahkan juga sebagai ibu bekerja. Wanita yang menjadi istri dan yang bekerja sering hidup dalam pertentangan yang tajam antara perannya di dalam dan di luar rumah. Banyak wanita yang bekerja *full-time* menjelaskan bahwa mereka merasa bersalah karena sepanjang hari meninggalkan rumah. Namun, setibanya di rumah mereka merasa tertekan karena tuntutan anak-anak dan suami. Sering sekali timbul perselisihan antara suami-istri yang terus-menerus tentang pekerjaan atau gaji siapa yang lebih penting bagi kelangsungan hidup maupun hal lainnya misalnya masalah tanggung jawab dalam mendidik dan merawat anak-anak (Pujiastuti dan Retnowati, 2000).

Keputusan untuk mengambil dua peran berbeda yaitu di rumah tangga dan di tempat kerja tentu diikuti dengan tuntutan dari dalam diri sendiri dan masyarakat. Tuntutan dari diri sendiri dan sosial ini menyerukan hal yang sama yaitu keberhasilan dalam dua peranan tersebut. Idealnya memang setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun ini bukanlah hal mudah. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit

untuk membagi waktu bagi urusan rumah tangga dan urusan kantor (Danar, 2012).

Pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik dalam menghadapi peran gandanya tersebut. Apalagi jika pekerjaan dan keluarganya memberi tekanan dalam waktu yang bersamaan. Sebagai ibu yang memiliki anak, maka kewajibannya untuk mengawasi tumbuh kembang si anak tersebut. Pada sisi lain dia juga harus memikirkan tanggung jawab yang lain, yaitu tanggung jawab sebagai seorang pemimpin pada suatu perusahaan yang juga memerlukan perhatian lebih agar perusahaan yang dipimpin tetap berada pada jalurnya. Konflik seringkali terjadi karena tugas rumah tangga sering datang seiring dengan tugasnya sebagai karyawan dan keduanya memerlukan perhatian yang sama besar, waktu dan energi dibutuhkan untuk mencapai pemenuhan peran yang optimal. Konflik antara ranah pekerjaan dan keluarga hadir pada saat individu harus menampilkan multi peran sebagai pekerja, pasangan, dan orang tua.

Khan et al dalam Greenhause & Beutell, (1985) mendefinisikan *interrole conflict* sebagai munculnya dua atau lebih tekanan dari peran berbeda secara bersamaan, yang mengakibatkan pemenuhan tuntutan dari peran yang satu menjadi lebih sulit karena juga memenuhi tuntutan peran yang lain. Pada karyawati yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari memiliki dua peran, yaitu sebagai karyawati dan peran sebagai istri juga ibu. Pada peran sebagai seorang karyawati yang menuntut ia bekerja di luar rumah dari pagi hari

hingga sore hari, namun perannya sebagai istri juga ibu menuntut ia untuk berada di rumah.

*Interrole conflict* yang dialami oleh karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari yaitu dalam pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai pekerja menghambat pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai istri atau pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai istri menghambat pemenuhan tuntutan dari perannya sebagai pekerja. Hal ini dapat menyebabkan *work family conflict*. Menurut Khan et al. Dalam Greenhouse dan Beutell (1985), *work family conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict* dimana tekanan peran berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa karakter. Dengan demikian, partisipasi untuk berperan dalam pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit dengan adanya partisipasi untuk berperan di dalam keluarga (pekerjaan).

*Work family conflict* dapat terjadi karena tuntutan peran di pekerjaan mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di keluarga atau tuntutan peran di keluarga mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di pekerjaan. Tuntutan peran di pekerjaan seperti waktu kerja yang padat, tidak teratur, perjalanan kerja yang padat, pekerjaan yang berlebihan dan bentuk-bentuk lain dari stress kerja, adanya konflik interpersonal di tempat kerja, *career transition*, serta supervisor atau organisasi yang tidak mendukung. Tuntutan peran di pekerjaan mempengaruhi pemenuhan tuntutan peran di keluarga memiliki dampak yaitu individu tidak dapat memenuhi tuntutan perannya di keluarga karena tuntutan pekerjaan,

misalnya istri yang bekerja dengan waktu yang relatif panjang dan ditambah waktu lembur yang mengakibatkan ia pulang malam tidak dapat mendampingi anak untuk belajar dan menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga (Greenhaus, 1985).

Menurut Gutek et al (dalam Carlson 2000) *work family conflict* dapat muncul dalam dua arah yaitu dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga (WIF : *Work Interfering with Family*) dan konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan (FIW : *Family Interfering with Work*). *Work family conflict* memiliki tiga bentuk, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

*Time based conflict* berkaitan dengan tuntutan waktu pada satu peran menghambat pemenuhan waktu pada peran yang lain. *Strain based conflict* berkaitan dengan kelelahan dalam satu peran menghambat pemenuhan tuntutan peran yang lain. *Behavior based conflict* berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada satu peran tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran yang lain.

Jika dikombinasikan antara tiga bentuk *work family conflict*, yaitu *time*, *strain*, dan *behavior* dengan dua arah *work family conflict*, yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW) akan menghasilkan enam kombinasi *work family conflict* yaitu, *time based WIF*, *time based FIW*, *strain based WIF*, *strain based FIW*, *behavior based WIF*, dan *behavior based FIW*. Setiap individu memiliki konflik yang berbeda-beda yang dialaminya,

begitu pula dengan karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari Majalaya memiliki konflik yang berbeda-beda.

*Timebased* WIF berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran sebagai pekerja menghambat pemenuhan waktu pada peran dalam keluarga. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari yang mengalami *timebased* WIF tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai istri juga ibu karena tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai istri juga sebagai ibu karena waktu yang ia miliki ia habiskan untuk pemenuhan tuntutan perannya sebagai karyawan. Tuntutan perannya sebagai karyawan PT. Sipatex Putri Lestari yang menuntut karyawannya untuk bekerja selama 8 jam, membuat waktu untuk mengurus anak dan rumah tangga menjadi berkurang atau mungkin tidak dapat memenuhi tuntutan perannya sebagai istri dan juga ibu.

*Strain based* WIF berkaitan dengan kelelahan dalam peran sebagai pekerja yang menghambat pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari yang mengalami *strain based* WIF tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai istri juga ibu karena ia telah kelelahan dalam memenuhi peran sebagai karyawan. Karyawan yang bersangkutan pulang ke rumah dengan keadaan yang sudah lelah dan membutuhkan waktu untuk beristirahat sehingga tuntutannya sebagai istri juga ibu tidak dapat terpenuhi, seperti membimbing anak belajar dan mengurus anak.

*Behavior based* WIF berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam

keluarga. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari yang mengalami *behavior based* WIF tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai istri juga ibu karena terdapatnya ketidaksesuaian tuntutan pola perilaku pada perannya sebagai karyawan. Karyawan yang memiliki jabatan tertentu, misalnya seorang supervisor umum yang dituntut untuk memiliki sikap sebagai seorang *leader*. Karyawan tersebut menerapkan sikap seorang *leader* tersebut di rumah, sedangkan suami dan anak menuntutnya untuk dapat menjadi seorang istri dan ibu yang lemah lembut. Sehingga terdapat ketidaksesuaian antara pola perilaku di pekerjaan dan di keluarga.

*Timebased* FIW berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari yang mengalami *timebased* FIW tidak dapat memenuhi tuntutan waktu pada perannya sebagai karyawan karena waktu yang ia miliki ia habiskan untuk pemenuhan tuntutan perannya sebagai istri juga ibu. Jika anak dari karyawan sedang sakit, hal ini dapat membuat karyawan tersebut tidak masuk kerja, *absent*, atau datang terlambat ke perusahaan. Hal ini dapat membuat tuntutan waktu yang harus dipenuhi pada perannya sebagai seorang pekerja tidak dapat terpenuhi karena karyawan tersebut harus menemani anaknya yang sedang sakit.

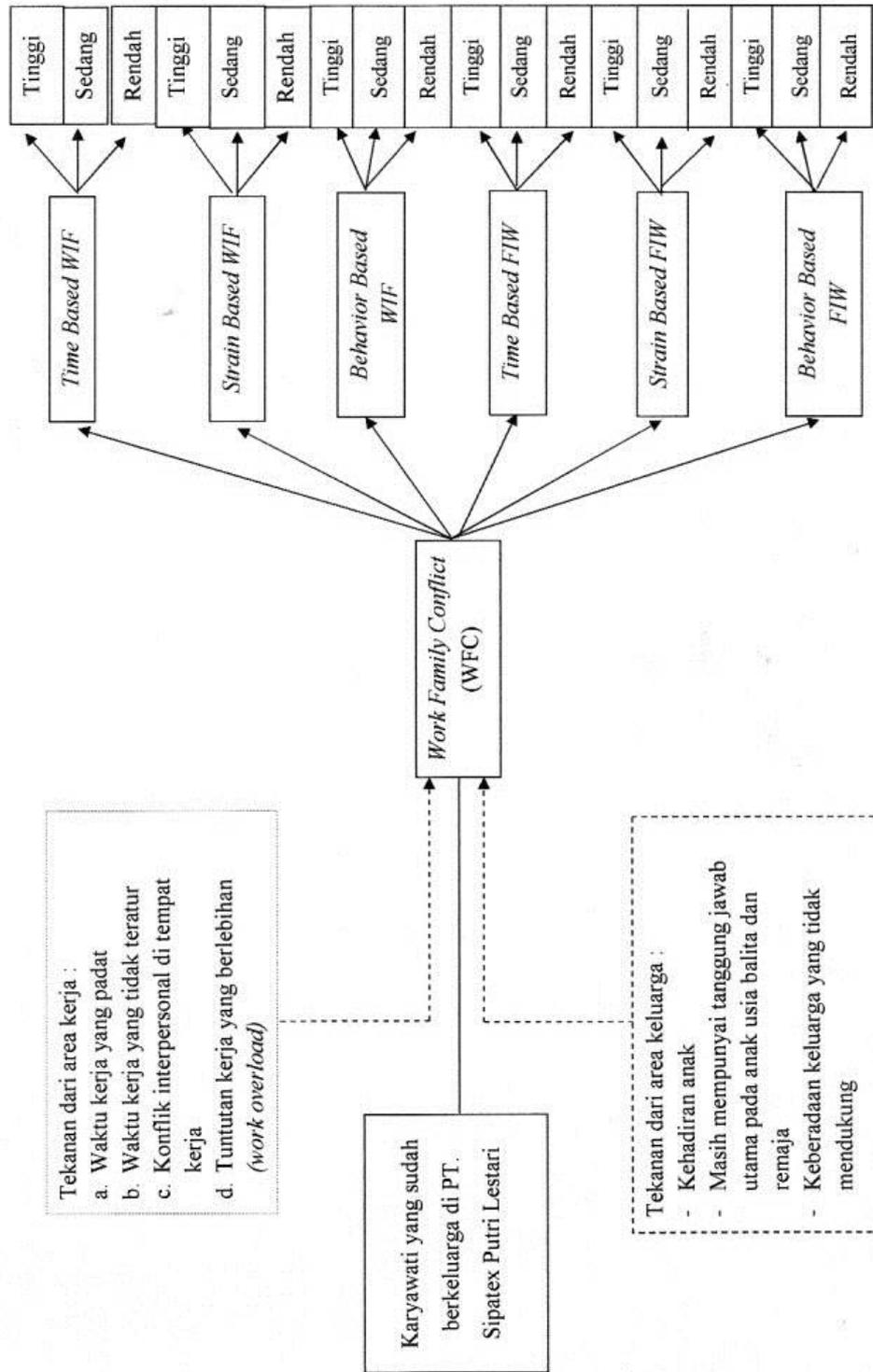
*Strain based* FIW berkaitan dengan kelelahan dalam peran di keluarga yang menghambat pemenuhan tuntutan peran sebagai pekerja. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari yang mengalami *strain based*

FIW tidak dapat memenuhi tuntutan peran sebagai sebagai karyawan karena ia telah kelelahan dalam memenuhi peran sebagai istri juga ibu. Ketika anak dari karyawan sakit dan karyawan harus menjaga anaknya, karyawan tersebut tidak dapat berkonsentrasi bekerja dikarenakan karyawan tersebut sudah merasa kelelahan karena ia telah menjalankan perannya sebagai ibu.

*Behavior based* FIW berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja. Pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari yang mengalami *behavior based* FIW tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada peran sebagai sebagai karyawan karena terdapatnya ketidaksesuaian pola perilaku pada perannya sebagai istri juga ibu. Karyawan PT. Sipatex Putri Lestari pada perannya sebagai seorang istri dan juga seorang ibu, karyawan tersebut memiliki sikap yang lemah lembut, sedangkan pada perannya di pekerjaan sebagai seorang pekerja yang diharuskan memiliki sikap yang tegas kepada bawahan. Ia tidak dapat memenuhi tuntutan pola perilaku pada perannya sebagai pekerja karena kebiasaan pola perilaku di keluarganya yang lemah lembut.

*Work family conflict* dapat memberikan dampak baik pada lingkup atau kerja maupun lingkup atau area keluarga. Dampak pada lingkup atau area kerja dapat berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, ketidakhadiran, performance kerja, dan kesuksesan karir. Sedangkan dampak pada lingkup atau area keluarga dapat berkaitan dengan kepuasan hidup dan kepuasan pernikahan (Aleen et al (2000)).

Skema 1.1 Kerangka Pikir



## 1.6 Asumsi Penelitian

1. Setiap karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari memiliki arah dan dimensi *work family conflict* yang berbeda-beda yang dialaminya.
2. *Family Interfering with Work* (FIW) dapat terjadi karena kehadiran anak, memiliki tanggungjawab pada anak usia balita, mempunyai konflik dengan anggota keluarga, dan waktu mengerjakan pekerjaan rumah yang padat.
3. *Work Interfering with Family* (WIF) dapat terjadi karena waktu kerja yang padat, waktu kerja yang tidak teratur, target kerja yang tinggi, dan pekerjaan yang berlebihan.
4. *Work family conflict* dapat terjadi pada arah *Work Interfering with Family* (WIF) yaitu konflik dari pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga atau *Family Interfering with Work* (FIW) yaitu konflik dari keluarga yang mempengaruhi pekerjaan.
5. *Work family conflict* pada karyawan yang sudah berkeluarga di PT. Sipatex Putri Lestari dilihat dari kombinasi antara arah *work family conflict* dengan bentuk *work family conflict* yang akan menghasilkan enam dimensi *work family conflict*, yaitu *time based WIF*, *time based FIW*, *strain based WIF*, *strain based FIW*, *behavior based WIF*, dan *behavior based FIW*.