

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan waktu dunia bisnis di era globalisasi, perusahaan-perusahaan semakin banyak bermunculan dengan menawarkan berbagai variasi jasa maupun barang, sehingga menuntut setiap perusahaan untuk bisa bersaing dan memiliki produktivitas yang tinggi (Prawitasari, 2007). Dengan adanya tuntutan tingkat persaingan dan produktivitas yang tinggi, tidak dapat disangkal bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang unggul, terampil, dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan, sehingga dapat menampilkan performa yang baik (Prawitasari, 2007). Dalam sebuah perusahaan, salah satu aset penting yang dimiliki adalah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan penggerak bagi jalannya sebuah perusahaan (Laksmi & Hadi, 2012). Allen (dalam Laksmi & Hadi, 2012) menjelaskan tentang pentingnya tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan. Allen (dalam Laksmi & Hadi, 2012) menyimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam beberapa dekade 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, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja (Wirakristama & Suharnomo, 2011).

Penelitian Apperson dkk (dalam Prawitasari, 2007) menyatakan bahwa mayoritas pria dan wanita sekarang ini mempunyai kedudukan ganda, sebagai orangtua dan juga karyawan dengan jenis pekerjaan *full-time* sehingga banyak dari mereka yang memainkan peranan ganda dalam dunia kerja untuk mendapatkan penghasilan dan kepuasan dan dalam perjalanannya, peran ganda yang dimainkan ini terkadang menimbulkan konflik. Konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) dapat terjadi baik pada wanita maupun pria. Penelitian Apperson dkk (2002) menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerja mereka (Penelitian Apperson dkk, 2002). Dalam penelitian ini, *work-family conflict* selanjutnya akan disebut dengan istilah konflik pekerjaan-keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone dkk, 2000). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline* (Yang dkk, 2000). 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 (Yang dkk, 2000).

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang

bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis. Bertemunya dua peran sekaligus yang terjadi pada karyawan wanita akan menciptakan tekanan-tekanan psikologis yang akan berdampak pada fisiologis karyawan wanita tersebut, apabila tekanan-tekanan tersebut terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu produktivitas dan kinerja karyawan tersebut dalam sebuah perusahaan (Widyaningrum, dkk 2013).

Organisasi memegang kunci yang sangat penting dalam membantu karyawan untuk membangun komitmen organisasional. Salah satunya melalui dukungan organisasi, hal ini dipertegas oleh penelitian Pack dan Soetjipto (dalam Srimulyani, 2009) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawannya serta menghargai kontribusi karyawan pada organisasi akan memiliki karyawan yang loyal dan dengan sukarela mengikatkan diri pada organisasi, karyawan yang tahu menyimpan rahasia perusahaan, karyawan yang akan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi, senantiasa bermotivasi tinggi, bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi (Fauzi, 2009).

Selain dari sisi organisasi yang memberikan dukungan, penting juga untuk memperhatikan dari sisi individual sendiri. Dimana masing-masing individual juga memiliki peran untuk memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar dapat bekerja sama dengan organisasi dan menghasilkan prestasi yang baik (Setyawan,

2008). Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, selanjutnya dengan terpenuhi harapan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja (Setyawan, 2008). Banyak hal yang berperan dalam mendorong terciptanya komitmen organisasional, diantaranya kepuasan-kepuasan yang diperoleh di dalam organisasi atau selama mereka bekerja. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat menentukan karyawan memiliki komitmen organisasional atau tidak juga dapat dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Namasivayam dan Zhao (2006) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional akan dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga yang mana konflik kerja-keluarga akan membawa pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan. Konflik kerja-keluarga semakin banyak diperbincangkan mengingat meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Partisipasi perempuan dalam dunia kerja meningkat dari tahun ke tahun disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor ekonomi dan faktor non-ekonomi (Sutanto dalam Kussudyarsana & Soepatini, 2008). Kussuyarsana dan Soepatini (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian yang dilakukan Kossek dan Ozeki (dalam Namasivayam & Zhao, 2006) menemukan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif pula terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional dan Stres Kerja”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap komitmen organisasional di PT X?
2. Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap stres kerja di PT X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa masalah yang diidentifikasi di atas, maka berikut ini merupakan tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Memberikan bukti empiris tentang bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasional karyawan di PT X
2. Memberikan bukti empiris tentang bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja karyawan di PT X

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang bagaimana konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasi dan stres kerja. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan masukan bagi PT X agar dapat mengelola konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, komitmen organisasional.

1.5 Waktu Pelaksanaan Penelitian

Waktu dan pelaksanaan penelitian dari pembuatan proposal sampai dengan selesai dimulai dari bulan September sampai dengan Desember 2013.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, waktu pelaksanaan dan sistematika penulisan penelitian.

Bab II : Kajian Pustaka, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis yang berisi teori-teori konflik pekerjaan-keluarga (definisi konflik pekerjaan-keluarga, jenis-jenis konflik pekerjaan-keluarga, faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasional (definisi komitmen organisasional, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, kriteria komitmen organisasional), stres kerja (definisi stres kerja, jenis-jenis stres kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja), kerangka pemikiran, riset empiris, model penelitian dan pengembangan hipotesis.

Bab III : Metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, serta dasar teori uji statistik deskriptif, uji *outliers*, uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi linier.

Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi karakteristik responden, uji statistik deskriptif, uji *outliers*, uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier, dan uji hipotesis.

Bab V : Kesimpulan, saran, keterbatasan penelitian dan implikasi manajerial dari penelitian ini.