

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah unsur paling terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pada era globalisasi dewasa ini persaingan bisnis semakin ketat sehingga memaksa para pelaku bisnis untuk menjadi yang paling unggul antara lain dengan mengedepankan kualitas output yang dihasilkannya. Semua itu tentunya perlu dukungan kuat dari sumber daya manusianya sendiri. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka semakin besar peluang perusahaan tersebut dapat meraih tujuan yang diharapkan, karena bagi organisasi apapun, sumber daya manusia adalah sebagai “*key player*” dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan strategis organisasi tersebut.

Perusahaan yang unggul dan sukses umumnya dilatarbelakangi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang bermutu, dalam hal ini para pegawainya. Pegawai adalah penggerak utama perusahaan, oleh karenanya perusahaan hendaknya memandang mereka bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, melainkan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan (*self esteem*) dan penghargaan (*awardness*). Sehingga perusahaan tidak semestinya selalu menuntut apa yang harus diberikan kepada perusahaan, namun perusahaan juga perlu memikirkan dan memperhatikan kebutuhan karyawan apakah telah layak atukah belum, sehingga dapat merangsang timbulnya kepuasan karyawan didalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor paling penting diperhatikan dalam rangka mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasannya dalam bekerja, maka ia akan bekerja semaksimal mungkin dan mengeluarkan kemampuan terbaiknya sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal. Oleh karenanya, para ahli banyak yang bersepakat, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kerangka yang di bangun secara korelatif dengan aspek-aspek fungsional MSDM seperti, mutu pengawasan, hubungan rekan kerja, peluang promosi, dan gaji.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkat seseorang menyukai pekerjaannya, atau kemampuan seseorang dalam merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dalam (Spector, 1997). Kepuasan kerja berhubungan dengan peforma kerja karyawan itu sendiri, semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik peforma kinerja karyawan tersebut, dan sebaliknya semakin tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin menurun peforma kinerjanya. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja juga berhubungan dengan niat tolong menolong sesama rekan kerja (*organizational citizenship behavior*), tingkah laku menarik diri (*withdrawal behavior*), *burnout*, kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis, tingkah laku tidak produktif (*counter productive behavior*) dan kepuasan hidup secara umum yang di rasakan oleh para pekerja dalam (Hartini 2009).

Pada bagian lain Spector (1997) dalam mendefinisikan konflik peran ganda (*work family conflict*) sebagai konflik antar peran dalam bekerja dan berkeluarga dan disebut juga dengan konflik pekerjaan-keluarga. Konflik peran ganda sendiri

memiliki tiga dimensi yaitu, *time-based conflict* yang berpengaruh terhadap tuntutan waktu, *strain based conflict* yang menumbulkan tekanan dan konflik pikiran, dan *behavior based conflict* yang menimbulkan konflik perilaku atau peran.

Pada zaman sekarang ini banyak pria maupun wanita mempunyai kedudukan ganda, sebagai orang tua dan juga pekerja dengan jenis pekerjaan *full time*. sehingga dalam perjalanannya, peran ganda yang dijalankannya terkadang menimbulkan konflik. Konflik peran ganda dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Penelitian yang dilakukan oleh Apperson et al. (2002) menemukan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan wanita yang sudah menikah bahwa wanita yang sudah menikah mengalami konflik peran pada tingkat lebih tinggi daripada pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga sebagai suatu kewajiban utama mereka, sehingga harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan peran pekerja mereka.

Bagi wanita pekerjaan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya yaitu wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, menambah penghasilan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup. Sedangkan dampak negatifnya dengan tuntutan pekerjaan, mengakibatkan pulang bekerja dalam keadaan lelah, sehingga wanita tidak cukup memiliki energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang menyebabkan wanita tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya. Semakin besar waktu dan energi yang dicurahkan pada peran keluarga dan pekerjaan, maka semakin besar pula

kemungkinan terjadinya konflik. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya tentang dimensi konflik peran ganda (*time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*) jadi menurut beberapa penelitian wanita sangat rentan mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga.

PT. Indachi Prima merupakan perusahaan yang memproduksi tekstil berbahan nilon dengan skala pemasaran domestik maupun ekspor. Setiap pekerja pada dasarnya memiliki tingkat konflik yang berbeda-beda, begitu pula karyawan PT. Indachi Prima yang sebagian besar kegiatan perusahaannya ditentukan oleh aktivitas produksinya yang bersifat kontinyu (berkelanjutan) dengan jam kerja 24 jam perhari. Hal ini mengisyaratkan bahwa karyawan disana dituntut untuk bekerja keras agar produksi terjaga kontinuitasnya dan dapat memproduksi secara maksimal. Melihat latar belakang perusahaan, *work family conflict* maupun *job satisfaction* merupakan tantangan yang dihadapi perusahaan. Berdasarkan pra survei yang penulis lakukan melalui pengamatan dan survei awal di lapangan akhir-akhir ini perusahaan dihadapkan dengan tingkat *work family conflict* yang tinggi yang berpotensi besar menimbulkan turunya *job satisfaction* dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui hasil dari mini survei terhadap 20 pekerja PT. Indachi Prima tentang *job satisfaction* dan faktor yang diduga sebagai penyebabnya yaitu *work family conflict* dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1 Hasil Mini Survei terhadap 20 responden Tentang Job Satisfaction

No	Pernyataan	S	%	R	%	TS	%
Job Satisfaction (Y)							
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	4	20%	2	10%	14	70%
2	Atasan saya berlaku adil kepada saya sama halnya kepada rekan kerja saya	8	40%	0	—	12	60%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	14	70%	3	15%	3	15%
4	Sistem promosi pegawai sudah berjalan dengan baik	1	5%	4	20%	15	75%

Dari hasil tersebut bisa kita lihat bahwa tingkat *job satisfaction* pekerja pada PT. Indachi Prima Purwakarta tergolong rendah yang diindikasikan dengan kesesuaian gaji, perlakuan adil pimpinan dan sistem promosi yang menurut responden belum memuaskan.

Tabel 1. 2 Hasil mini survey terhadap 20 responden tentang Time based Conflict , Strain based Conflict & Behavior based Conflict

No	Pernyataan	S	%	R	%	TS	%
Time-Based Conflict (X1)							
5	Saya masih memiliki waktu luang untuk mengurus keluarga meskipun harus masuk kerja	8	40%	0	—	12	60%
6	Selama bekerja saya menitipkan anak saya kepada orang tua atau pengasuh anak	16	80%	0	—	4	20%

No	Pernyataan	S	%	R	%	TS	%
<i>Strain-Based Conflict (X2)</i>							
7	Meski kelelahan akibat tugas pekerjaan yang sangat banyak saya masih bisa memperhatikan keluarga di rumah	7	35%	5	25%	8	40%
8	Saya merasa stres di tempat kerja karena mempunyai masalah pribadi di dalam keluarga	6	30%	5	25%	9	45%
<i>Behavior-Based Conflict (X3)</i>							
9	Perbedaan tanggung jawab membuat saya bingung dalam menunjukkan sikap yang berbeda pada peran saya di keluarga dan di pekerjaan	10	50%	0	—	10	50%
10	Saya kesulitan dalam menyesuaikan perilaku yang tepat untuk masing-masing peran yang saya jalankan walaupun keduanya menuntut hal yang berbeda pada saat yang bersamaan	8	40%	1	5%	11	55%

Dari hasil tersebut bisa kita lihat bahwa tingkat *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict* & *Behavior Based Conflict* pada pekerja PT.Indachi Prima purwakarta tergolong cukup tinggi. Hal itu diduga karena faktor *time based conflict* yang relatif tinggi akibat sempitnya waktu luang para pegawai. Pada pihak lain rendahnya kepuasan kerja diduga disebabkan oleh faktor *strain based conflict* yang

diindikasikan tingginya stres kerja, serta faktor *behavior based conflict* sebagaimana diindikasikan dengan tarik-menarik tanggung jawab antara peran di dalam keluarga dengan pada pekerjaan dan kesulitan menyesuaikan perilaku. Jika hal tersebut terus berlangsung akan berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan. Untuk itu perlu diperlukan penelitian tentang “Pengaruh *Time Based Conflict, Strain Based Conflict & Behavior Based Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Indachi Prima Purwakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Bertolak dari latar belakang penelitian di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Adanya konflik waktu atau kurangnya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerjaan atau keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya.
2. Terjadinya ketegangan atau stress dalam menjalani suatu peran mengganggu peran lainnya.
3. Perilaku yang tidak sesuai atau perilaku yang diperlukan untuk menjalani peran bertentangan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalani peran yang lain.

Ketiga konflik di atas semuanya adalah faktor yang diduga mempengaruhi pada kepuasan kerja, semakin tinggi konflik yang dialami seseorang semakin rendah tingkat kepuasannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di muka, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Time-based Conflict* terhadap *Job satisfaction* karyawan di PT. Indachi Prima ?
2. Bagaimana pengaruh *Strain-based Conflict* terhadap *Job Satisfaction* karyawan di PT. Indachi Prima ?
3. Bagaimana pengaruh *Behavior-based Conflict* terhadap *Job Satisfaction* karyawan di PT. Indachi Prima ?
4. Bagaimana pengaruh *Time-based Conflict*, *Strain-based Conflict*, dan *Behavior-based Conflict* secara simultan terhadap *Job Satisfaction* karyawan di PT. Indachi Prima ?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *Time-based Conflict* terhadap *Job satisfaction* karyawan pada PT. Indachi Prima
2. Mengetahui pengaruh *Strain-based Conflict* terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Indachi Prima

3. Mengetahui pengaruh *Behavior-based Conflict* terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Indachi Prima
4. Mengetahui pengaruh *Time-based Conflict*, *Strain-based Conflict*, dan *Behavior-based Conflict* secara simultan terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Indachi Prima

E. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan bisa memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber daya manusia dalam kaitannya dengan *Work-family conflict* dan *Job Satisfaction* pada pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan *Work-family conflict* dan *Job Satisfaction* pada pegawai. Memberikan masukan bagi perusahaan yang berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat *Work-family conflict* pegawai dan upaya peningkatan *Job Satisfaction* pada pegawai. Dapat menjadi masukan dan informasi bagi pihak manajemen PT. Indachi Prima yang berkaitan dengan hubungan antara *Work-family conflict*, sehingga dapat

digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

F. Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian ini , dilakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Pertama, dari Shinta Kusumawati Pambayuningtyas (2017) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja” yang hasilnya itu *Work-family conflict* memiliki pengaruh *negatif* terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Area) Purwokerto. Yang kedua, dari Idris Sardi Nasution (2016) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict*) Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu yang ketiga, hasil penelitian Nuri Fauziah (2013) Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan kerja “. Hasilnya menunjukkan, bahwa *Work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Yang ke empat dari Ahmed et al., (2012) dengan judul “The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector”. Hasilnya menunjukkan bahwa *work family conflict* berhubungan secara negatif dengan Kepuasan Kerja dengan t hitung sebesar -4,098

dengan taraf signifikansi 0,01. Yang terakhir dari Mansoor, et al (2011) dengan judul penelitian “ Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Job Satisfaction* ” hasilnya adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawannya.

G. Kerangka Pemikiran

Frone dalam Nyoman Triaryati (2003) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai bentuk konflik antar peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarganya, dan sebaliknya.

Yang, Chen, Choi & Zou ,2000 dalam Richardus (2011:33) mendefinisikan tiga jenis konflik peran ganda yang menjadi dimensinya, yaitu :

1. *Time-Based Conflict* . Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

Indikatornya adalah :

- a) Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga
- b) Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat
- c) Penggunaan hari libur untuk bekerja

2. *Strain-Based Conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

Indikatornya adalah :

- a) Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
- b) Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi kualitas dalam bekerja
- c) Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
- d) Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan

3. *Behavior-Based Conflict*. Berhubungan dengan tidak kesesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga)

Indikatornya adalah :

- a) Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri
- b) Sering merasa lelah setelah pulang bekerja

Dari ketiga yang menjadi sub variable dimensi konflik peran ganda yang berpengaruh lebih kuat adalah pada konflik berdasarkan waktu (*TimeBased Conflict*), dan konflik berdasarkan tekanan (*Strain-Based Conflict*). Karena waktu yang dibutuhkan perannya sebagai orang tua di rumah tidak cukup atau kurang ada waktu untuk keluarga dan mengurus anak secara maksimal, mendampingi suami atau istri, berkumpul dengan keluarga, bersosialisasi dengan masyarakat, setelah pulang dipakai untuk istirahat. Sebaliknya, waktu yang dibutuhkan perannya sebagai pekerja, perusahaan tidak bisa memberikan lembur, memberikan tugas harian, masuk kerja tidak tepat waktu, ketidakhadiran dan lain-lain.

Sedangkan tekanan yang mempengaruhi wanita pekerja dalam keluarga yaitu adanya keluhan dari anggota keluarga karena kurangnya perhatian, waktu yang kurang untuk berkumpul bersama, tekanan sebagai orang tua, tekanan sebagai istri, rasa cemas dan lain-lain. Sebaliknya, dalam pekerjaan yaitu mempengaruhi kualitas kerja, banyaknya tuntutan tugas pekerjaan dan lain-lain.

Griffin and Ebert (2003) menyatakan sikap tersebut merupakan hal yang wajar mengingat sumbangan-sumbangan positif yang diberikan oleh seseorang sudah sepatutnya diberikan ganjaran dan ganjaran tersebut harus sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Robbins (2002:133) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sifat positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Luthans (2005:211) menyatakan bahwa indikator dari kepuasan kerja yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya.

2) Gaji

Pegawai mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya.

3) Promosi

Peluang pegawai dalam hal pengembangan karir di perusahaan.

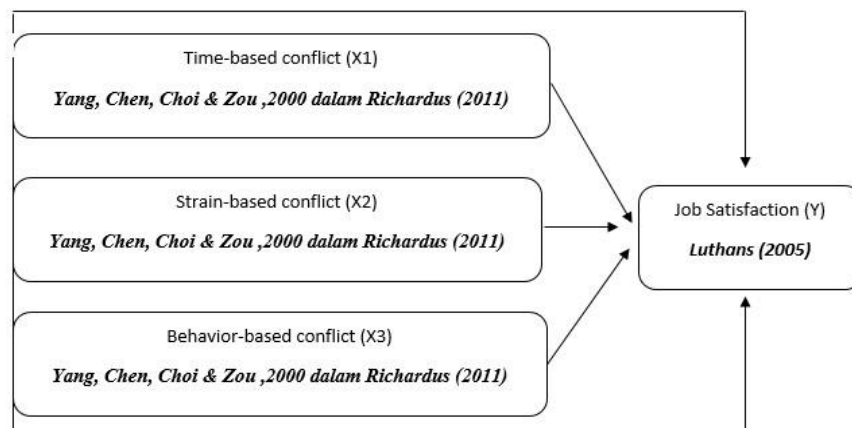
4) Supervisi

Kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang pegawai lakukan.

5) Rekan Kerja

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan teori dari Luthans (2005:211) dilihat dari lima indikator yang ada, indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai karena meliputi semua elemen yang ada pada setiap pegawai. Penelitian ini menggunakan teori dari Luthans (2005:211) dilihat dari lima indikator yang ada, indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai karena meliputi semua elemen yang ada pada setiap pegawai.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

Model tersebut menggambarkan bahwa *time-based conflict* sebagai X_1 , berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* (Y), begitu pula dengan *strain-based conflict* (X_2) berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, *behavior-based conflict*

(X₃) berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, dan secara simultan berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Indikator *time-based conflict* adalah :

- a) Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga
- b) Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat
- c) Penggunaan hari libur untuk bekerja

Indikator *strain-based conflict* adalah :

- a) Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
- b) Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi kualitas dalam bekerja
- c) Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
- d) Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan

Indikator *Behavior-based conflict* adalah :

- a) Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri
- b) Sering merasa lelah setelah pulang bekerja

Indikator kepuasan kerja yaitu:

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Gaji
- c) Promosi
- d) Supervisi
- e) Rekan Kerja .

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis Pertama

H₀ : Time-based conflict tidak terdapat pengaruh terhadap job satisfaction

karyawan

H_a : Time-based conflict terdapat pengaruh terhadap job satisfaction karyawan

Hipotesis Kedua

H₀ : Strain-based conflict tidak terdapat pengaruh terhadap job satisfaction

karyawan

H_a : Strain-based conflict terdapat pengaruh terhadap job satisfaction karyawan

Hipotesis Ketiga

H₀ : Behavior-based conflict tidak terdapat pengaruh terhadap job satisfaction

karyawan

H_a : Behavior-based conflict terdapat pengaruh terhadap job satisfaction

karyawan

Hipotesis Keempat

H₀ : Time-based conflict, Strain-based conflict, dan Behavior-based

conflict tidak terdapat pengaruh terhadap job satisfaction karyawan

H_a : Time-based conflict, Strain-based conflict, dan Behavior-based conflict

terdapat pengaruh terhadap job satisfaction karyawan





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG