

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Kompetisi bisnis yang ketat menuntut perusahaan untuk selalu berinovasi guna meningkatkan produktivitas kerja, hal ini dilakukan oleh perusahaan guna mencapai tujuan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Tercapainnya tujuan ataupun target perusahaan tidak terlepas dari adanya karyawan, dimana karyawan itu sendiri memegang peranan penting sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan.

Profesi sebagai karyawan pada perkembangan zaman di era globalisasi ini tidak hanya dilakukan oleh kaum laki- laki saja tetapi kaum wanitapun ikut terlibat, dimana sekarang ini wanita juga memiliki hak dan kesempatan yang setara dengan laki- laki untuk terlibat dalam dunia kerja. Tidak seperti zaman dahulu wanita hanya dianggap berperan dalam sektor domestik yaitu menjalankan fungsi reproduksi, mengurus rumah, anak dan juga suami ataupun yang sering kita dengar wanita itu hanya berkaitan dengan sumur, dapur dan kasur. Sesuai dengan perkembangan zaman saat ini juga menjadi wanita karir yang bekerja menjadi suatu pilihan dan impian yang didambakan oleh kaum wanita karena dengan menjadi wanita karir yang bekerja mereka bisa mendapatkan penghasilan dan juga bisa mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

Di dalam beberapa tahun terakhir ini banyak sekali perusahaan yang memilih untuk memperkerjakan seorang wanita karena wanita dianggap lebih hati-hati, teliti, tekun dan juga tidak senang melakukan protes terhadap pihak perusahaan bahkan wanita dianggap lebih memiliki prestasi yang jauh lebih baik dibandingkan dengan laki- laki pada pekerjaan tertentu (Goldsmith, 1990)

Dilansir dari Badan Pusat Statistik ( BPS ) Jumlah angkatan kerja pada bulan februari 2019 meningkat sebesar 2,24 jika dibandingkan dengan bulan februari 2018 menjadi 136,18. Sejalan dengan kenaikan tersebut partisipasi angkatan kerja atau (TPKA) pun naik sebesar 0,12% menjadi 69,32%. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin tingkat partisipasi laki- laki masih mendominasi dalam hal pekerjaan dibandingkan dengan wanita, dimana partisipasi laki- laki mencapai 83,18% sedangkan wanita 55,5%. Secara tahunan TPAK laki- laki naik sebesar 0,17% dan wanita sebesar 0,06%. (Databoks,2019)

Tercapainya suatu kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari adanya kontribusi karyawan sehingga dalam mencapai suatu keberhasilan perusahaan, hal yang perlu di perhatikan adalah *psychological well being* dari karyawan itu sendiri dimana menurut Tenggara, Zamralita, & Suyasa (2008) mengungkapkan bahwa adanya *psychological well being* yang dirasakan individu mampu memainkan peranan penting terhadap kepuasan pekerjaan, dan tidak hanya itu Wright, Cropanzano & Bonnet ( 2007) juga menjelaskan bahwa dengan memiliki karyawan yang merasa bahwa dirinya *well being* akan memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan seperti produktivitas yang tinggi, kepuasan terhadap pelanggan, tingkat absen yang rendah dan merupakan suatu prediktor negatif terhadap intensi *turnover*.

Harter, Schmidt & Keyes (2003) menjelaskan bahwasannya individu yang *well being* secara psikologis akan mampu berperan aktif dalam pekerjaan dimana individu akan lebih kooperatif, inisiatif, memiliki daya tahan, tepat waktu serta memiliki suatu produktivitas yang tinggi dan mempunyai loyalitas di tempat kerja, karena itu ketika karyawan memiliki suatu *psychological well being*, itu akan terlihat puas dan lebih menikmati dalam setiap pekerjaannya, mereka tidak merasa bahwa pekerjaannya itu merupakan suatu beban melainkan menganggap sebagai suatu tantangan dan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih banyak lagi (Anoraga, 2001). Sesuai dengan hasil penelitian yang telah

dilakukan oleh Tenggara, Zamralita, (2008) ini membuktikan bahwasannya terdapat korelasi hubungan yang positif antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja, dan penelitian yang dilakukan Daniels & Harris (2000) juga memaparkan adanya hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan tingkat hasil kerja (*performance*). Dari kedua penelitian ini dapat kita simpulkan bahwasannya *psychological well being* memiliki suatu peranan penting bagi individu itu sendiri dan mampu memberikan afek yang positif terhadap perusahaan.

Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 31 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwasannya kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Berdasarkan undang- undang tersebut disini sebuah perusahaan dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan karyawan baik itu yang sifatnya fisik ataupun psikis, karena dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan disini akan mampu memiliki suatu produktifitas yang tinggi dan mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun, hal- hal yang dapat mempengaruhi *psychological well being* karyawan diantaranya yaitu sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan pekerjaan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan serta promosi perusahaan (Soh et al., 2016)

Kurangnya perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan *psychological well* ini dapat kita lihat berdasarkan kasus penolakan disahkannya Undang- Undang Cipta Kerja yang lagi ramai di perbincangkan, tentunya dengan disahkannya undang- undang cipta kerja ini menimbulkan banyak sekali spekulatif khususnya disini adalah serikat buruh, mereka menilai bahwasannya dengan disahkannya undang- undang cipta kerja ini dapat merugikan kelas pekerja sehingga hal ini mengundang banyak reaksi yang cukup luas dari kaum buruh yang memicu unjuk rasa di berbagai daerah. Pasalnya ketentuan dalam klaster ketenagakerjaan

RUU cipta kerja ini dianggap banyak menggerus hak- hak buruh dalam ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, baik itu terkait dengan kontrak kerja, upah minimum, pesangon, *outsourcing* ataupun pada permasalahan- permasalahan yang lainnya yang dianggap kurang sesuai. Ujar wakil ketua konfederasi persatuan buruh indonesia (KPBI) Jumisih “ Pengesahan RUU cipta kerja ini semakin meneguhkan keyakinan para serikat buruh dan masyarakat lainnya bahwa undang- undang cipta kerja ini lebih mementingkan kepada pemilik modal atau investor diatas kebutuhan pekerjanya itu sendiri, dan ini dianggap sebagai suatu kemunduran bagi kesejahteraan pekerja.” (Kompas.com, 2020).

Berdasarkan kasus demo tersebut ini membuktikan bahwa pada kenyataannya belum semua perusahaan menyadari bahwa *psychological well being* pada karyawan itu perlu mendapatkan perhatian yang lebih, karena dengan terciptanya suatu *psychological well being* merupakan unsur penting yang berperan sebagai pendorong dan menyebabkan seorang karyawan memiliki kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, sehingga pada akhirnya dapat meningkat produktivitas dan performa kerja.

Individu yang memiliki suatu *psychological well being* yang tinggi salah satunya adalah individu yang dapat membangun hubungan yang positif dengan orang lain dimana individu tersebut mempunyai hubungan interpersonal yang didasari oleh rasa kepercayaan, empati dan kasih sayang yang kuat (Ryff, 1989). Hal ini dapat diperoleh dari orang- orang terdekat diantaranya yaitu rekan kerja, kerabat, dan juga keluarga (Keyes, Hysom, & Lupo, 2000).

Kowal, Kramer, Krull, & Crick (dalam Hidalgo et al., 2010) mengungkapkan bahwasannya determinan dari keluarga itu sendiri merupakan suatu hal yang sangat penting bagi *psychological well being* dimana terciptanya suatu kepuasan dalam keluarga mampu berkontribusi dalam kepuasan pekerjaan sehingga hal ini saling mempengaruhi (Amstad et

al.,2011), Oleh sebab itu sesuatu hal yang sedang ia jalankan baik itu hal pekerjaan ataupun keluarga dapat menimbulkan suatu kepuasan tersendiri atau justru malah sebaliknya dapat menimbulkan suatu tekanan, karena wanita yang menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus mengemban jadi seorang pekerja akan mudah terbawa pada situasi *work family*, dimana mereka akan dihadapkan pada suatu tuntutan dari masing- masing peran yang mereka jalankan.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *Work family conflict* diartikan sebagai suatu tekanan dari bentuk *intterrole conflict* dimana individu mengalami ketidakseimbangan dari kedua peran yang dijalankan baik itu perannya di dalam keluarga ataupun pekerjaan. Jam kerja yang terikat dengan adanya *shift* dan beban kerja yang berat lebih rentan mengalami *work family conflict* karena waktu yang berlebihan yang dihabiskan oleh individu dalam menjalankan pekerjaannya dapat mengakibatkan kurangnya waktu dan energi dalam melakukan aktivitas keluarga. Oleh karena itu bukan hanya masalah waktu saja yang dapat menyebabkan terjadinya *work family conflict* tetapi rendahnya dukungan sosial yang diterima, emosional, serta lamanya jam kerja, dan kebijakan suatu perusahaan yang kaku dapat menjadi tekanan tersendiri bagi individu dalam menjalankan peran. (Bellavia & Frone, 2005).

Bagi wanita pekerja bagaimanapun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga, karena wanita mempunyai suatu beban, hambatan yang lebih besar dibandingkan dengan rekan prianya, oleh karena itu wanita mempunyai tanggung jawab yang lebih terhadap kebutuhan rumah tangga, suami dan juga anak- anaknya. Berdasarkan hasil penelitian Spitze (dalam Putrianti,2007) seorang istri yang bekerja tetap memiliki anggapan yang paling bertanggungjawab atas pekerjaan rumah tangga adalah dirinya walaupun mendapatkan bantuan baik itu dari asisten rumah tangga maupun suami. Hasil penelitian Cinnamon dan Rich ( 2002 dalam Almasitoh, 2011) menunjukkan bahwa ibu yang

bekerja lebih menekankan permasalahan keluarga sebagai domain yang paling penting sehingga sering mengalami konflik.

Wanita yang memutuskan untuk melakukan pekerjaan di luar rumah pasti akan menimbulkan dampak tersendiri, baik itu dampak bagi pekerjaannya, individu itu sendiri ataupun bagi keluarganya. Terlebih lagi jika wanita itu sudah menikah, karena mereka akan mengalami beberapa perubahan dalam hidupnya yaitu merasakan hilangnya kebebasan, dan juga perubahan dalam menjalin hubungan suami- istri.

Menurut Poelmans (2001) dampak yang di timbulkan bagi organisasi yaitu kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaannya sehingga mampu mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi (*high turnover*) dan dampak yang dirasakan individu adalah individu akan merasakan gangguan kesehatan karena konflik yang dirasakan dalam dirinya sehingga menimbulkan suatu ketagangan atau stress, serta dampak yang ditimbulkan terhadap keluarganya yaitu kurangnya kulia hidup dan pernikahan. Sejalan dengan penelitiannya Aisyah (2011) mengenai dampak *work family conflict* terhadap guru sekolah di Malaysia menunjukkan bahwa konflik menimbulkan suatu sumber stress bagi individu dan menimbulkan hal negatif seperti kurangnya kepuasan hidup, kesehatan mental dan meningkatkan terjadinya *turnover*.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan pada 30 orang karyawan pabrik di rancaekek menunjukkan bahwa dari 30 karyawan 73% (22 orang) mengalami *work family conflict* hal tersebut dilihat dari pernyataan karyawan mengenai jam kerja yang terikat, lamanya bekerja 8-12 jam per harinya, serta peratururan perusahaan yang kaku, ditambah jam kerja tambahan yang tinggi membuat mereka kurang mempunyai waktu bersama keluarga, oleh sebab itu tanggung jawab di rumah menjadi sering terabaikan misalnya rumah berantakan, jarang masak, dan kurang memperhatikan kebutuhan anak dan suami. Terlebih

lagi bagi ibu yang memiliki anak kecil mereka sering merasakan kekhawatiran, karena harus meninggalkan anaknya dengan waktu yang lama pada saat ia sedang bekerja, terkait dengan tekanan emosional pada saat bekerja mudah terbawa pada saat sedang di rumah, tuntutan untuk berperilaku disiplin, cekatan, loyalitas, tanggung jawab serta memenuhi perintah atasan mempunyai suatu pengharapan yang berbeda dengan pengharapan perilaku dalam keluarga.

Hasil data awal ini sejalan dengan pendapatnya Greenhaus & Beutell (1985) bahwa konflik yang muncul ketika waktu yang di habiskan untuk memenuhi suatu peran menghambat pemenuhan peran yang lainnya, yang kedua tuntutan suatu peran yang mengarah pada ketegangan, kelelahan, dan mudah marah akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan peran lainnya, dan yang ketiga adanya tuntutan perilaku disuatu peran yang bertentangan dengan harapan. Sependapat dengan Hansen & Cramer (1984) menyatakan bahwasannya berbagai tekanan yang ditimbulkan dari ketidakmampuan ibu dalam mengasuh anak dan tekanan di tempat kerja dapat mengakibatkan kelelahan, emosi yang tidak stabil dan perasaan bersalah. Hal itu yang membuat wanita merasakan dilema antara kepentingan keluarga atau tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Namun pada dasarnya laki- lakipun disini dapat mengalami *work family conflict*, tetapi wanita lebih banyak mendapatkan sorotan karena mereka mempunyai tanggung jawab dan peran yang lebih untuk mengurus rumah, keluarga, anak dan juga suami (Maretih, 2013). Oleh karena itu wanita akan diselimuti perasaan bersalah apabila saat keberhasilan dalam bekerja menghampiri sementara keluarganya dalam keadaan tidak harmonis (Huppert, 2009).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Psychological Well Being* pada karyawan wanita yang bekerja di pabrik.”

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Psychological Well Being* pada Karyawan Wanita yang Bekerja di Pabrik.

## Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah ingin mengetahui “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Psychological Well Being* pada Karyawan Wanita yang Bekerja di Pabrik”

## Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis ataupun praktis:

1. Manfaat teoritis : Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah suatu ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan juga psikologi positif, dan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya guna pengembangan keilmuan yang lebih luas.
2. Manfaat praktis : Peneliti berharap, hasil dari penelitian ini mampu menjadi acuan dalam meningkatkan *psychological well being* dimana penelitian ini dapat dijadikan cerminan bagi para pembaca khususnya yaitu karyawan mengenai bagaimana seharusnya kita mencapai *psychological well being* agar mampu menciptakan kualitas hidup yang sempurna. Peneliti juga berharap, semoga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan salah satu topik atau bahan kajian bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan suatu *performace* karyawan yang baik.