

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat mendorong wanita untuk ikut serta dalam mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan rumah tangga. Tenaga kerja wanita saat ini mengalami peningkatan karena sebagian wanita sudah mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik tipis di Agustus 2020. Namun, menurut jenis kelamin, TPAK wanita malah bertambah. Jumlah TPAK naik 0,24% menjadi 67,77% besaran tersebut dibandingkan dengan periode Agustus 2019 yang besarnya 67,53%. Fenomena meningkatnya wanita bekerja ini tentu saja beriringan dengan peran lebih yang harus dijalani oleh wanita yang bekerja. Seringkali wanita yang sudah menikah dan bekerja disebut sebagai wanita karir (Candra & Huda, 2017). Menurut Anoraga (2009) wanita karir adalah wanita yang memperoleh atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan, dll. Sebagian wanita karir memiliki alasan tersendiri dalam memilih untuk menjalankan dua peran sekaligus. Selain karena ingin berkarir dan mengembangkan potensi yang dimiliki, bekerja menjadi hal yang tak bisa dipisahkan dari seseorang baik pria maupun wanita. Sebagai seorang istri dan ibu, ia memiliki tanggung jawab atas rumah

sepenuhnya. Seperti halnya menyiapkan makanan, pakaian, dan membersihkan rumah.

Setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain (Smet, 1994). Salah satu gangguan kesehatan yang kurang mendapat perhatian dari perusahaan adalah stres, karena bersifat abstrak (Williams, 1997 dalam Vierdelina, 2008). Robbins (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Stres kerja meliputi tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku (Robbins, 2007).

Fenomena stres kerja yang dialami oleh wanita karir bukan hanya dialami oleh pekerja di Indonesia namun beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa wanita karir di luar negeri mengalami stres kerja dengan berbagai tingkat. Seperti wanita yang bekerja swasta luar negeri juga mengalami stres yang dikategorikan tinggi sebanyak 58% (Anitha, 2018). Penelitian yang dilakukan di India pada wanita yang bekerja pada sektor publik seperti pemerintahan dan sektor privat seperti institusi pendidikan, bank, dan rumah sakit menyebutkan bahwa sebanyak 51,66% mengalami stres kerja (Pandey, Mohapatra dan Singh, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prida Harkina, Junaidi, Supriyati, dan Monica Prita Sari (2020) terhadap aspek-aspek dari stress kerja pada pegawai wanita yang sudah menikah di Universitas Malahayati didapatkan

hasil yaitu pada aspek fisiologis yang berada dalam kategori sedang dengan jumlah 21 orang dan persentase 50 %, pada aspek psikologis dalam kategori sedang dengan jumlah 25 orang dan persentase 59,9%, aspek tingkah laku berada pada kategori sedang dengan jumlah 23 orang dan persentase 54,8%, dan pada aspek organisasional juga berada pada kategori sedang dengan jumlah 29 orang dan persentase 69%.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di lokasi yang berbeda-beda pada tanggal 30 Maret 2021, menunjukkan dari 4 narasumber menyatakan mengalami gejala fisik seperti sakit kepala, sakit punggung, keringat berlebihan dan gangguan tidur, dari hasil wawancara tersebut beberapa narasumber mengaku bahwa sering dihubungi di luar jam kerja untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut senada dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5 Mei 2021 terhadap 6 wanita karir yang sudah menikah dengan rincian 3 narasumber berprofesi sebagai tenaga kesehatan dan 3 berprofesi sebagai guru. Pada gejala psikis, 4 narasumber menunjukkan adanya indikasi-indikasi dari gejala psikis dalam stres kerja seperti komunikasi yang tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, dan mudah marah. Pada gejala fisik, 4 narasumber mengalami indikasi-indikasi dari gejala fisik dari stres kerja seperti pencernaan terganggu, kelelahan, dan juga merasakan sakit kepala. Sedangkan pada gejala perilaku, 3 dari 6 narasumber mengalami indikasi-indikasi yang menunjukkan gejala perilaku dari stres kerja seperti meningkatnya frekuensi absensi dan menurunnya produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara

diatas menunjukkan bahwa adanya tingkat stres kerja yang tinggi pada wanita karir yang sudah menikah.

Stres kerja juga dapat mengganggu kesehatan, seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Geeta Kumari, Gaurav Joshi & KM Pandey, Jharkhand Rai menyatakan bahwa 74% stres mengakibatkan depresi, kemarahan, frustrasi dan tertekan ataupun tidak mampu berkonsentrasi. Selain itu seperti yang terjadi di Amerika, lebih dari setengah pekerja mengalami stres kerja sebagai permasalahan yang berat dalam kehidupan mereka, dan hal itu mengalami peningkatan menjadi dua kali lipat dibandingkan dengan awal tahun 1990 menurut *National Institute for Occupational Safety and Health*. Lebih lanjut Handoko (1992) juga menyebutkan jika seorang karyawan mengalami stres kerja yang terlalu besar, maka hal tersebut dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Dari beberapa penelitian tersebut menjelaskan bahwa wanita yang bekerja dari berbagai tempat mengalami stres kerja dan tingkatannya pun berbeda-beda.

Meskipun demikian, stres dapat menimbulkan dampak positif seperti motivasi dan stimulasi untuk memuaskan tujuan individu (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2007). Menurut Hernamawarni (dalam Nilakusumawati & Susilawati, 2012) wanita yang bekerja memiliki dampak positif antara lain meningkatkan kualitas hidup, membayar hutang, mengurangi ketergantungan terhadap suami dan meningkatkan status sosial. Ketika seseorang merasa stres, adrenalin dari tubuh keluar dari kelenjar adrenal (Schultz dan Schultz, 2010). Hal tersebut menyebabkan fungsi tubuh yang meningkat

kecepatannya. Situasi yang membuat stres memberi tambahan energi pada otak dan otot melampaui kondisi normal. Stres juga memberi tekanan pada karyawan yang dapat mengakibatkan pencapaian target atau justru sebaliknya (Abushaikha dan Sheil, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa pada batas tertentu, stres yang dialami karyawan memberikan pengaruh positif pada peningkatan kinerja, namun seiring dengan semakin meningkatnya stres yang dialami akan berdampak negatif dalam bentuk menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Menurut Munandar (2001) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi saat individu mengalami stres kerja yakni faktor intrinsik (tuntutan fisik dan tuntutan tugas), peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan di dalam pekerjaan, sistem dan iklim pekerjaan, faktor yang timbul dari luar organisasi (konflik peran ganda, kesulitan ekonomi, dan keyakinan pribadi yang bertentangan dengan keyakinan perusahaan) dan faktor individu. Menurut Munandar (2001) salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor yang timbul dari luar organisasi. Faktor yang timbul dari luar organisasi diantaranya terdapat konflik peran ganda. Konflik peran ganda adalah konflik yang muncul karena dua tekanan (tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga) dimana tekanan yang berasal dari pekerjaan mengganggu waktu dengan keluarga (Baltes & Heydens-Gahir dalam Spector, 2007; Greenhaus dan Beutell dalam Utaminingsih, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Meiyuntariningsih (2016) mengatakan bahwa konflik peran ganda dapat menyebabkan stres kerja wanita karir artinya saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda yang tinggi maka seorang wanita karir juga akan mengalami

stres kerja yang tinggi pula sehingga penelitian ini berhubungan positif dan signifikan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan di India pada wanita yang bekerja pada sektor publik seperti pemerintahan dan sektor privat seperti institusi pendidikan, bank, dan rumah sakit menyebutkan bahwa sebanyak 51,66 % mengalami stres kerja (Pandey, Mohapatra dan Singh, 2018).

Dibandingkan dengan wanita yang belum menikah, wanita yang sudah berumah tangga memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar. Baltes dan Heydens-Gahir (dalam Spector, 2008) pada tahun 2003 yang mendefinisikan *Work Family Conflict* sebagai bentuk peran ekstra yang muncul diantara urusan pekerjaan dengan urusan keluarga, seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke kantor. Greenhaus dan Beutell (dalam Asra, 2013) menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* adalah bentuk dari konflik peran antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan dalam beberapa hal. Frone, Rusell & Cooper (2002) menjelaskan lebih lanjut bahwa konflik pekerjaan keluarga adalah konflik peran yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk melakukan pekerjaan di kantor, namun disisi lain orang tersebut diharuskan menyelesaikan masalah dalam keluarga pada saat melakukan pekerjaan di kantor, sehingga urusan dalam keluarga mengganggu pekerjaan yang sebagian besar waktu pada saat bekerja digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga. Menurut Baltes dan Heydens-Gahir (dalam Spector, 2008) memiliki tiga aspek dan aspek ini yang digunakan dalam penelitian, yaitu: a. *Time-based conflict* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan

yang lainnya. b. *Behavior-based conflict* yaitu ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan dari pekerjaan dan keluarga. c. *Strain-based conflict* yaitu ketegangan yang diakibatkan oleh peran dalam keluarga atau pekerjaan yang mengganggu pemenuhan tanggung jawab atas salah satu peran tersebut.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone, Russel, & Cooper, 1994, hal. 54). Setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain (Smet, 1994). Menurut Minarsih (2011), konflik peran ganda dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan. Stres kerja muncul apabila seseorang tidak mampu mengelola atau mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, dikarenakan waktu pada pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, dan konflik pekerjaan pada pegawai lebih banyak waktu dikantor dibandingkan waktu dengan keluarga.

Menurut Prawitasari (2007), semakin besar waktu dan energi yang dikeluarkan untuk peran keluarga dan pekerjaan maka semakin besar kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada perempuan berperan ganda terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan

perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu dan energi dari perempuan tersebut. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ruslina (2014) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Wanita Bekerja”, ditemukan bahwa ada hubungan yang positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita berperan ganda. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang diperoleh maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh wanita berperan ganda dan sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda yang diperoleh maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh wanita berperan ganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian dan tempat penelitian yang berbeda. Selain itu data lapangan yang masih menunjukkan tingginya stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah menjadi alasan peneliti untuk meneliti kembali hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti ialah apakah ada hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama mengenai konflik yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara peran dipekerjaan dan dirumah terhadap stres kerja pada wanita karir yang sudah menikah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan informasi kepada individu khususnya kepada wanita karir yang sudah menikah agar dapat memahami bagaimana permasalahan dalam pekerjaan mampu mempengaruhi perannya didalam keluarga.