

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor kunci untuk memperoleh kinerja terbaik. Selain dengan menangani masalah keterampilan dan keahlian, pengelolaan SDM ini juga berkontribusi dalam membentuk perilaku kondusif untuk mendapatkan kinerja terbaik (Hasibuan, 2013). Sumber daya manusia yakni tenaga kerja, pegawai, buruh, manajer, dan karyawan merupakan hal penting yang dapat menunjang aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan (Abdullah, 2017). Untuk itu, diperlukannya hubungan timbal balik dalam organisasi untuk berperan aktif agar dapat mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, begitu pun tenaga kerja atau karyawan juga dapat memberikan kinerja terbaiknya dengan kompetensi yang dimiliki.

Untuk mencapai kinerja yang baik, berbagai cara seperti berusaha memberikan inovasi dan termotivasi untuk mengerahkan tenaga dengan bekerja keras dilakukan para karyawan untuk mencapai kebutuhan dan tujuan hidupnya (Rivai & Sagala, 2011). Hal ini umum dilakukan oleh para tenaga kerja ataupun karyawan baik dari segi latar belakang mana pun. Begitu pun dengan *single parent* yang merupakan orang tua tunggal yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengatur kebutuhan keluarga (Layliyah, 2013).

Single parent yang berprofesi sebagai karyawan selain harus menafkahi kebutuhan hidup juga harus memiliki kemandirian dalam mengambil keputusan serta kebijakan untuk keluarga kecilnya (Layliyah, 2013). Dapat dikatakan bahwa seorang *single parent* berada dalam situasi yang penuh tuntutan, dan jika berlangsung terus menerus dapat membuatnya tertekan (Faradina & Fajrianti, 2012). Terlebih lagi *single parent* harus menanggung beban hidup tanpa pasangan yang mana ia harus menghadapi permasalahan sendiri. Hal ini juga dikarenakan masih banyak orang yang menganggap negatif kehidupan *single parent* dari segi sosialnya (Mahmudah, 1999).

Dari banyaknya permasalahan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan berstatus *single parent*, kualitas kehidupan pekerjaan seperti keterlibatan kerja dan juga tekanan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasannya dalam bekerja (Frone, Russell, & Cooper, 1994). Kepuasan dalam bekerja (*work satisfaction*) merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh para karyawan di setiap perusahaan, akan tetapi tidak mudah untuk memuaskan karyawan karena kepuasan kerja itu sendiri bersifat individual dan memiliki tingkat yang berbeda-beda di setiap individu (Marliani, 2016). Jika tingkat *work satisfaction* tergolong rendah maka karyawan cenderung akan memiliki kedisiplinan dan produktivitas kerja yang rendah membuat tingkat *turnover* pada perusahaan pun semakin tinggi (Robbins, dalam Pitasari & Perdhana, 2018)

Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2004) mendefinisikan *work satisfaction* sebagai perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya tampak dalam sikap positif pada karyawan merupakan salah satu bentuk dari *work satisfaction* (Handoko, 1996). Selaras dengan pandangan Dipboye (dalam Munandar, 2014) menyatakan *work satisfaction* merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Menurut Wexley & Yukl (2003) *work satisfaction* memiliki 3 aspek, yaitu: Aspek Pekerjaan yang merupakan sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan dari berbagai aktivitas; Aspek Kompensasi yang merupakan sejumlah balas jasa finansial dan non finansial yang diterima karyawan; dan Aspek Pengawasan yang merupakan pandangan karyawan terhadap perilaku kerja yang digambarkan dengan bantuan dan dukungan perilaku.

Tingkat *work satisfaction* pada karyawan sangatlah beragam. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian salah satunya yang sudah dilakukan oleh Matjeke & Dyk (2019) dari *Stellenbosch University* mengenai *work satisfaction* pada *single parent* didapatkan bahwa dari 417 partisipan menunjukkan hasil *work satisfaction* pada *single parent* tergolong rendah. Selain itu, menurut Ruslina (2014) yang juga meneliti tentang *single parent* yang bekerja didapatkan hasil bahwa tingkat stres kerja yang dialami cukup tinggi yakni sebesar 33,3%. Hal ini diketahui memiliki hubungan negatif signifikan terhadap tingkat *work satisfaction* yang mana semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka akan semakin rendah tingkat *work satisfaction*, begitu pun sebaliknya (Yasa & Dewi, 2019).

Selain itu, dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Prawitasari, Purwanto, & Yuwono (2007) pada karyawan berperan jenis kelamin androgini di PT. Tiga

Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga didapatkan hasil yang menunjukkan rerata empirik *work satisfaction* sebesar 71,27 dan rerata hipotetik sebesar 87,5 yang mana subjek dari penelitian memiliki tingkat *work satisfaction* yang tergolong rendah.

Hal ini didukung melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *work satisfaction* menurut Wexley & Yukl (2003) pada 1 November 2020 dan 20 Agustus 2021 secara langsung kepada 10 orang karyawan *single parent* di Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa gejala yang dialami oleh 3 dari 10 karyawan diantaranya yakni keterampilan bekerja yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakannya, ada perasaan terpaksa dan tidak nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. Mereka pun merasa hubungan antar rekan kerjanya tidak baik, sering kali merasa ingin marah ketika harus bekerja dengan orang yang tidak disukainya. Karyawan *single parent* berharap komunikasi antar rekan kerjanya berjalan dengan biasa saja tanpa memandang latar belakang individu, tetapi pada kenyataannya komunikasi antar rekan kerja selalu melihat latar belakangnya hal tersebut membuat adanya perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan *single parent* tersebut. Hal ini sesuai dengan aspek *work satisfaction* menurut Wexley & Yukl (2003) yakni aspek pekerjaan dimana individu merasa keterampilan dan bakat-bakatnya tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan juga hubungan yang kurang baik antar rekan kerjanya sehingga individu merasa pekerjaannya tidak sesuai harapan.

Dari hasil wawancara tersebut, 6 dari 10 karyawan juga merasa upah yang diterimanya tidak sesuai dengan jam kerja yang mereka terima. Dalam satu hari mereka harus bekerja selama 10 sampai 12 jam sedangkan upah yang diterimanya jauh di bawah standar jam kerja tersebut. Akibatnya muncul rasa lelah yang terkadang sampai menimbulkan rasa sedih tetapi mau tidak mau harus tetap dijalankan mengingat tingginya tuntutan keluarga yang harus dipenuhi. Para karyawan berharap upah yang diterimanya minimal sesuai dengan standar upah minimum regional, walaupun jam kerja yang diberikan tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Tetapi, pada kenyataannya upah yang diterimanya jauh di bawah standar upah minimum yang ditetapkan di daerah tersebut. Ditambah dengan jam bekerjanya yang tidak sesuai dengan yang sudah ditentukan, hal ini pun terpaksa dijalankan mengingat sulitnya mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan harapan mereka. Mereka pun juga merasa bonus yang diterima oleh karyawannya tidak diberikan secara adil, terdapat perbedaan bonus yang diterima antar karyawannya. Hal ini sesuai dengan aspek *work satisfaction* menurut Wexley & Yukl (2003) yakni aspek kompensasi dimana karyawan merasa balas jasa dalam hal ini gaji dan bonus yang diterima karyawan dari tempatnya bekerja tidak sesuai dengan harapan dan beban kerja.

Selain itu, 3 dari 10 orang karyawan yang diwawancarai merasa atasannya dalam hal ini manajer operasional belum mampu berperilaku adil dan bijaksana dalam membuat keputusan. Perlakuan yang tidak adil tersebut menimbulkan rasa iri hati pada karyawan yang diperlakukan berbeda. Idealnya para karyawan menginginkan adanya sikap adil dari manajer operasional dalam berperilaku

terhadap karyawan baru maupun lama dan juga karyawan yang masih muda maupun yang sudah lebih tua. Tetapi, pada kenyataannya sikap yang dilakukan oleh manajer terhadap karyawannya cenderung dibeda-bedakan baik itu kepada karyawan yang sudah lama maupun karyawan yang masih baru tersebut. Atasannya tersebut pun jarang memberi dukungan kepada karyawan dan cenderung hanya memberikan perintah saja. Hal ini sesuai dengan aspek *work satisfaction* Wexley & Yukl (2003) yakni aspek pengawasan dimana karyawan merasa bahwa pengawas tidak mampu berperilaku bijaksana dalam setiap permasalahan yang terdapat di tempat kerja dengan memberikan bantuan maupun dukungan perilaku kepada karyawan yang membutuhkan.

Work satisfaction sangat diperlukan karena dengan tingginya tingkat *work satisfaction* ini berhubungan dengan rasa nyaman karyawan saat bekerja. Apabila tingkat *work satisfaction* tinggi maka karyawan akan cenderung memiliki komitmen, memiliki dedikasi yang tinggi serta lebih produktif dan memiliki kemauan untuk bekerja lebih keras (Pitasari & Perdhana, 2018). Hal ini sangat penting bagi karyawan yang berstatus *single parent* apabila telah memiliki kenyamanan pada pekerjaannya dan memiliki kepuasan kerja maka akan semakin produktif dan mendorong peningkatan kinerja bagi perusahaan (Iskandar, 2018).

Spector (dalam Yuliana & Yuniasanti, 2013) menyebutkan bahwa *work satisfaction* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terbagi menjadi 2 kategori besar, yakni: Faktor Lingkungan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada *work satisfaction*, seperti: Karakteristik pekerjaan, Ketidakeleluasaan dalam organisasi (*Organisational*

Constraints), *Work-family conflict* (konflik kerja-keluarga), Stres Kerja, dan Beban kerja; Selanjutnya ada Faktor individu yang dibawa oleh seseorang ke pekerjaannya seperti: jenis kelamin, Usia, Pendidikan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work satisfaction*, peneliti memilih faktor lingkungan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada *work satisfaction*. Faktor lingkungan kerja ini memuat lima poin penting salah satunya yaitu *work family conflict* (konflik kerja-keluarga) yang mana sangat mempengaruhi *work satisfaction* pada *single parent* dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan *work family conflict* merupakan faktor eksternal di luar pekerjaan yang menjadi penentu *work satisfaction* dalam diri individu.

Pemilihan faktor tersebut didukung oleh penelitian Nadiliani, Abdurrahman, & Roosallyn (2020) mengenai *work family conflict* dan stres kerja memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila *work family conflict* berada dalam kategori tinggi maka akan menyebabkan *work satisfaction* menurun dari seorang karyawan begitu pun sebaliknya. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Yuliana & Yuniasanti (2013) didapatkan hasil yaitu variabel pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) memiliki sumbangan sebesar 9,5% terhadap *work satisfaction* yang juga menyatakan bahwa semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi tingkat *work satisfaction* begitupun sebaliknya.

Menurut Frone (2000) mendefinisikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual dalam beberapa hal tidak dapat disejajarkan. Hal ini biasanya terjadi pada saat

seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* sebagai salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda.

Greenhaus & Beutell (dalam Atikah, 2018) mengidentifikasi tiga dimensi *work family conflict*, yaitu: (1) Konflik berdasar waktu (*time based conflict*) adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, (2) Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*) terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya, (3) Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*) adalah pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada 10 karyawan *single parent* di Yogyakarta pada 1 November 2020 dan 20 Agustus 2021 secara langsung mendeskripsikan kondisi dari dimensi *work family conflict*. Dimensi konflik berdasar waktu tergambar dengan perilaku yang lelah akibat waktu yang terlalu banyak digunakan untuk bekerja membuat waktunya dengan keluarga berkurang.

Dimensi konflik berdasar tegangan tergambar pada tuntutan-tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat peran yang diberikan sebagai orang tua tunggal dalam keluarga menjadi tidak maksimal. Dimensi konflik berdasar perilaku tergambar pada saat karyawan *single parent* terbiasa bekerja dengan tekanan yang tinggi sehingga mempengaruhi sikapnya dalam keluarga seperti memberi tuntutan yang berlebihan dan mudah terbawa emosi saat bersama keluarga.

Rivai & Mulyadi (2010) mendefinisikan konflik peran sebagai hasil dari ketidaksesuaian antara harapan-harapan yang disosialisasikan dengan beberapa posisi yang dimiliki seseorang (konflik antar peran). Konflik pekerjaan-keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai pekerja dengan peran sebagai anggota keluarga. Karyawan *single parent* akan dihadapkan dengan konflik peran ganda yang harus dijalankan yakni sebagai orang tua tunggal yang harus menafkahi anaknya dan juga sebagai pekerja dalam suatu organisasi (Prawitasari, Purwanto, & Yuwono, 2007). Menurut Frone, Russell, & Cooper (1994) banyaknya tuntutan dan tekanan yang ada baik dari keluarga maupun dari pekerjaannya ini dapat mempengaruhi rendahnya tingkat *work satisfaction*. Salah satu contoh tekanan ini dapat berasal dari banyaknya tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam rumah tangga yang dapat membuat karyawan *single parent* mengalami gejala stres yang nantinya akan mempengaruhi kinerjanya dan merasa tidak puas dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan penelitian Yuliana & Yuniasanti (2013) juga menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *work family conflict* dengan *work satisfaction* yang mana semakin tinggi *work family conflict* maka

cenderung semakin rendah *work satisfaction*, sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka cenderung semakin tinggi *work satisfaction*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work family conflict* merupakan faktor penting untuk meningkatkan *work satisfaction* seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, perumusan permasalahan dari penelitian ini ialah “Hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *Work Satisfaction* pada Karyawan *Single Parent* di Yogyakarta”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *work satisfaction* pada karyawan *single parent* di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa dan dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi. Menambahkan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya tentang hubungan antara *work family conflict* dengan *work satisfaction* pada karyawan *single parent* di Yogyakarta.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menambah dan memperluas ilmu pengetahuan, memberikan gambaran tentang cara untuk meningkatkan *work satisfaction* pada karyawan dengan status *single parent*.