

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Berdasarkan pemahaman konsep pekerjaan dan hubungan kerja, para pekerja adalah individu yang bekerja dalam suatu hubungan pekerjaan dengan pengusaha sebagai pemberi pekerjaan, dan sebagai imbalannya, pekerja akan menerima gaji atau upah (Maimun, 2007). Dalam klasifikasi yang lebih luas, hubungan kerja dibagi menjadi sektor formal dan informal (Izzati & Mulyana, 2019). Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) pekerja formal mencakup pekerja tetap di sektor usaha dengan dukungan karyawan tetap. Pekerja tetap merupakan aset kunci perusahaan yang memiliki peran dalam merencanakan dan melakukan serta menjalankan kegiatan organisasi dengan aktif (Mallu, 2015). Maka dari itu pekerja tetap umumnya mendapatkan hak lebih banyak daripada pekerja tidak tetap, seperti jenjang karir, perusahaan hanya akan memberikan jenjang karir atau posisi tertentu (supervisor, manajer, atau kepala bagian) hanya kepada karyawan yang memiliki status tetap (Putro & Ananda, 2021). Maka dari itu karier menjadi hal yang cukup penting dalam kehidupan seorang (Putra et al., 2023). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2023) karier memiliki arti: pertama, perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan pekerjaan, jabatan dan sebagainya. Kedua, pekerjaan memberikan harapan untuk maju.

Dalam hal ini, pria dan wanita memiliki hak yang sama untuk berkarier dalam sektor ekonomi (Muamar, 2019). Seiring dengan hak tersebut, tingkat pendidikan

tinggi, kepribadian unik, dan cara kerja serupa dengan pria menjadikan wanita memiliki peluang karir baik di berbagai instansi atau perusahaan. Perlakuan dan aturan, termasuk beban dan jam kerja, cenderung tidak banyak berbeda antara pekerja wanita dan pria (Cucuani, 2013). Hal tersebut didukung Apollo & Cahyadi (2012) oleh peran wanita sudah semakin meningkat karena wanita sudah banyak berpartisipasi dalam sektor-sektor industri, seperti menjadi dosen, dokter, bahkan politisi. Hal tersebut didukung oleh hasil survei dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022 menunjukkan bahwa sekitar 35,57% wanita menjadi tenaga kerja formal, serta didukung juga dari hasil survei Grant Thornton (2024) mencatat bahwa 33.5% wanita telah mencapai posisi senior hingga kepemimpinan tingkat atas dalam perusahaan.

Wanita karier dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2023) tambah tahun memiliki arti wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi seperti usaha, perkantoran dan sebagainya. Sejalan dengan pengertian tersebut, wanita karier umumnya adalah wanita dengan pendidikan tinggi dan posisi penting dalam pekerjaannya, yang juga telah mencapai keberhasilan dalam bidang profesionalnya (Munandar dalam Mudzhar, 2001). Lebih lanjut mengenai wanita karier, terdapat beberapa kategori wanita karir yaitu, wanita tunggal tanpa anak, wanita yang sudah menikah tanpa anak, wanita karir yang sudah menikah dan menjadi seorang ibu (Flanders dalam Mudzhar, 2001). Pada penelitian ini, peneliti memilih wanita karier yang sudah menikah dan menjadi seorang ibu.

Terdapat permasalahan pada wanita karier, yaitu wanita yang terlalu fokus pada pekerjaan di tempat kerja mungkin akan mengurangi perannya di rumah, menyebabkan suami kehilangan sosok istri dan anak kehilangan sosok ibu, sementara jika wanita memilih keluarga di atas pekerjaan, wanita dapat dianggap tidak profesional, sehingga sering kali menghadapi dan menjalani dua tuntutan tersebut (Indira & Gunawan, 2021). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Ermawati (2016) yaitu ketika seorang wanita yang sudah menikah memilih untuk berkarier, waktu untuk mengurus dan mendidik anak serta waktu untuk komunikasi dan interaksi menjadi lebih terbatas, sehingga wanita, terutama yang sudah menikah, dihadapkan pada dua tuntutan peran yang sama pentingnya: peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan (karier). Hal tersebut sejalan dengan Tourini, Maryani, Safitri (2020) yang menyatakan jika wanita bekerja mendapatkan dua tuntutan dalam pekerjaan dan rumah tangga, yang pada akhirnya akan memunculkan konflik yang membuat ketidakpuasan dalam perkawinan.

Perkawinan adalah sebuah komitmen legal kepuasan perkawinan lebih banyak berkaitan dengan emosional antara dua orang untuk mempengaruhi kebahagiaan hidup bagi saling berbagi keintiman fisik dan emosional, kebanyakan individu dewasa daripada hal lain berbagi tanggung jawab, dan sumber pendapatan seperti, pekerjaan, persahabatan, hobi, dan (Olson, DeFrain & Skogran, 2003). Sementara kepuasan perkawinan adalah perasaan subyektif yang dirasakan oleh suami maupun istri yang terkait dengan berbagai aspek dalam kehidupan perkawinan, seperti perasaan bahagia dan puas, serta pengalaman bahagia bersama pasangan ( Fowers

& Olson,1993). Sedangkan menurut Brkljačić et al., (2019) kepuasan perkawinan merupakan perasaan adil yang dirasakan pasangan dalam hubungan perkawinan. Sedangkan Udofia, Bonsi, Agbakpe dan Udofia (2021) kepuasan perkawinan adalah evaluasi kebahagiaan dalam perkawinan merupakan pandangan pribadi terhadap perkawinan, dan berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis dan fisik, serta kebahagiaan individu yang terlibat dalamnya. Menurut Fowers dan Olson (1993) kepuasan perkawinan memiliki aspek-aspek yaitu masalah kepribadian, komunikasi, penyelesaian konflik, manajemen keuangan, aktivitas rekreasi, hubungan seksual, anak dan pengasuhan, keluarga dan teman, peran egaliter, dan orientasi keagamaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofia dan Hatta (2020) menunjukkan bahwa sebanyak 64 orang (48,1%) wanita yang sudah menikah dan bekerja mempunyai kepuasan perkawinan pada kategori tinggi dan 69 orang (51,9 %) ibu yang bekerja mempunyai kepuasan perkawinan pada kategori rendah. Dimana di dalam penelitian ini dapat disimpulkan jika kepuasan perkawinan pada ibu yang bekerja termasuk kedalam kategori rendah. Soeckma (2023) menunjukan sebanyak 154 orang (77%) merasakan kepuasan perkawinan dalam tingkatan sedang sedangkan sisanya berada pada kategori rendah sebanyak 15 orang (8%), dan pada kategori tinggi sebanyak 31 orang (16%). Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan jika kepuasan perkawinan pada wanita karier termasuk kedalam kategori sedang cenderung tinggi.

Dalam memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai kepuasan perkawinan pada wanita karier yang sudah menikah, peneliti melakukan wawancara jarak jauh atau secara *online* dengan 13 wanita berkarier yang sudah menikah. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan aspek kepuasan perkawinan oleh Fowers dan Olson (1993) yang terdiri dari masalah kepribadian, komunikasi, penyelesaian konflik, manajemen keuangan, kegiatan rekreasi, hubungan seksual, anak dan pengasuhan, keluarga dan teman, peran egaliter, dan orientasi keagamaan.

Pada, aspek masalah kepribadian, 9 dari 13 tersebut, wanita merasa kurang memberikan perhatian kepada suami. Untuk aspek komunikasi, 10 dari 13 wanita mengalami kesulitan berkomunikasi dengan suami karena kelelahan akibat bekerja. Selanjutnya 12 dari 13 wanita pada aspek penyelesaian konflik tidak mampu menyelesaikan beberapa masalah dalam rumah tangga. Pada aspek manajemen keuangan, 10 dari 13 wanita kesulitan mengatur keuangan karena banyak pengeluaran seperti untuk rumah, kendaraan, biaya sekolah anak, dan biaya hidup. Aspek rekreasi 11 dari 13 juga tidak terpenuhi karena jarang berpegiangan bersama keluarga akibat sibuk bekerja hingga ke luar kota. Dalam aspek hubungan seksual, 9 dari 13 wanita jarang melakukan hubungan seksual dengan suami karena kelelahan atau sering bepegiangan. Untuk aspek pengasuhan anak, 10 dari 13 wanita tidak dapat mengasuh anak sehingga menyewa *babysitter* untuk menjaga anak sampai pulang kerja. Aspek teman dan keluarga tidak dapat terpenuhi karena 11 dari 13 wanita tidak dapat berkumpul dengan teman-teman akibat kelelahan. Pada aspek peran egaliter, 9 dari 13 wanita tidak dapat meminta bantuan suami dalam

mengurus anak karena suami juga sibuk bekerja. Terakhir, dalam aspek orientasi keagamaan, 12 dari 13 wanita jarang pergi beribadah karena merasa tidak ada waktu. Berdasarkan wawancara tersebut, dapat disimpulkan jika 9 dari 13 wanita tersebut, tidak ada yang memenuhi aspek kepuasan perkawinan.

Pada kenyataannya, kehidupan perkawinan wanita tidak selalu dapat melakukan dua tuntutan secara bersamaan (San dan Juhari, 2021). Menurut Lestari (2012) pasangan yang menikah seharusnya meningkatkan kepuasan perkawinan agar dapat mewujudkan perkawinan yang bahagia. Hal tersebut sejalan dengan tujuan perkawinan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1974, yang berbunyi:

*“Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”.*

Menurut Gharibi, Sanagouymoharer, & Yaghoubinia (2015) terdapat dampak positif dari kepuasan perkawinan terhadap peningkatan kualitas hidup seorang wanita. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Al-Darmaki et al., (dalam Widodo, 2021) dampak positif dari kepuasan perkawinan yaitu memberikan kesejahteraan kepada individu. Selain itu, kepuasan perkawinan yang rendah memiliki dampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental, seperti penyakit fisik dan masalah psikologis (Santrock, 2018). Sejalan dengan Hawkins dan Booth (2005) dampak negatif dari kepuasan perkawinan yang rendah dapat menyebabkan penurunan tingkat kebahagiaan pasangan, yang ditandai dengan rendahnya

kebahagiaan, rendahnya kepuasan hidup, rendahnya self-esteem, dan meningkatnya stres psikologis. Aswati (dalam Wulandari, Hamzah dan Abbas, 2019) menekankan bahwa ketidakpuasan istri dapat menciptakan dampak ekstrim, yaitu perceraian.

Menurut Papalia, Olds dan Feldman (2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan perkawinan yaitu, usia saat menikah, latar belakang pendidikan dan penghasilan, keyakinan agama, dukungan emosional, dan perbedaan ekspektasi. Terkait perbedaan ekspektasi dalam faktor tersebut dapat menentukan kepuasan perkawinan, pembagian peran sangat penting dalam suatu perkawinan karena jika wanita diberikan dua tanggung jawab sekaligus seperti bekerja dan mengurus rumah tangga dan sepenuhnya dibebankan kepada wanita, dapat menyebabkan beban yang lebih berat yang akan menimbulkan sebuah konflik yang dapat berpengaruh pada kepuasan perkawinan (Nasruloh & Hidayat, 2022). Menurut Goode (dalam Bellavia & Frone, 2005) konflik tersebut disebut dengan konflik pekerjaan-keluarga .

Konflik pekerjaan keluarga dipilih karena menurut Papalia, Olds dan Feldman (2009) menyatakan bahwa kepuasan perkawinan dapat menurun dikarenakan perbedaan ekspektasi dan hal tersebut dapat memunculkan konflik pekerjaan keluarga. Dalam penelitian ini faktor yang dipilih oleh peneliti yaitu perbedaan ekspektasi karena jika semua tanggung jawab diberikan kepada wanita, beban wanita akan meningkat karena pembagian peran yang tidak setara dan dapat berpengaruh

pada kepuasan perkawinan serta menimbulkan konflik dalam suatu perkawinan (Nasrulloh & Hidayat, 2022),.

Konflik tersebut menurut Goode (dalam Bellavia & Frone,2005) disebut dengan konflik pekerjaan keluarga. Hal tersebut didukung oleh pendapat Burch (2020) yang menyatakan jika konflik pekerjaan-keluarga dapat menjadi prediktor negatif bagi kepuasan perkawinan. Selain itu hasil penelitian terdahulu menguatkan keterkaitan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan perkawinan, dengan temuan bahwa konflik tersebut dapat merugikan stabilitas perkawinan dan berpengaruh pada kepuasan perkawinan, khususnya pada wanita yang bekerja (San & Juhari,2021;Trifani & Hermaleni,2019). Oleh karena itu, konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel prediktor dalam penelitian ini. Konflik pekerjaan-keluarga dapat menjadi elemen penting dalam memahami berkontribusi variabel tersebut terhadap kepuasan perkawinan.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga bentuk permasalahan antara peran individu dalam pekerjaan dan juga perannya dalam keluarga dimana masing-masing peran tersebut memunculkan pertentangan. Gutek (1991) mengembangkan teori konflik pekerjaan - keluarga dari Greenhaus dan Beutell menjadi dua dimensi yaitu gangguan pekerjaan terhadap keluarga (*work inteferenvce with family*) dan gangguan keluarga terhadap pekerjaan (*family interference with work*). Pada penelitian ini, teori yang digunakan berfokus pada teori dari Greenhaus dan Beutell (1985).



Selain itu menurut Frone, Cooper dan Russel (1992) Konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang terjadi disaat tanggung jawab rumah dan tanggung jawab pekerjaan berbenturan. Selanjutnya menurut Kahn, et al., (1964) menggambarkan konflik pekerjaan-keluarga sebagai jenis konflik antar peran di mana tuntutan dari peran pekerjaan bertentangan dengan tuntutan dari peran keluarga. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan jika konflik pekerjaan keluarga yaitu bentuk permasalahan antara peran individu dalam pekerjaan dan juga perannya dalam keluarga dimana masing-masing peran tersebut memunculkan pertentangan. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) terdapat tiga aspek yang digunakan dalam konflik pekerjaan-keluarga yaitu, konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tegangan, dan konflik berdasarkan perilaku.

Terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Wulandari (2021) penelitian tersebut memilih subjek istri yang bekerja di instansi, jumlah anak yang dimiliki pasangan serta pendidikan yang dimiliki istri bekerja, sedangkan pada penelitian ini memiliki wanita karier yang sudah menikah dengan pekerjaan atau posisi tertentu, seperti manager atau kepala bagian, supervisor atau kepala sub. bagian, *senior level staff*, *business women*, dokter, psikolog, polisi, pendeta dan *designer* untuk dijadikan subjek, karena peneliti membatasi jenis pekerjaan, subjek memiliki suami dan anak karena dalam aspek kepuasan perkawinan terdapat hubungan antara suami dan istri serta terdapat pengasuhan anak sehingga peneliti mengharuskan subjek memiliki suami dan anak

Selain itu, hubungan antara konflik antara pekerjaan-keluarga dengan kepuasan perkawinan menjadi jelas melalui hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Ginanjar, et al. (2020) menemukan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara konflik peran pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan perkawinan wanita yang bekerja, menjadi ibu dan seorang istri secara bersamaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin rendah tingkat kepuasan perkawinan yang dirasakan individu, dan sebaliknya. Dengan kata lain, dinamika konflik ini berpotensi memberikan dampak yang substansial terhadap keberlangsungan kepuasan dalam perkawinan.

Penelitian terdahulu juga mengatakan jika pemberian kontribusi adalah hal yang penting dalam memahami permasalahan ini. Hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan perkawinan terlihat semakin nyata. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, semakin rendah kepuasan perkawinan, dan sebaliknya. Temuan ini mencerminkan bahwa tantangan dalam menjalani dua tuntutan antara pekerjaan dan peran keluarga dapat mempengaruhi kepuasan dalam perkawinan (Sofia & Hatta, 2020; Trifani & Hermaleni, 2019)

Penelitian Indrawati dan Wijayanti (2016) mendukung hal tersebut dengan menunjukkan bahwa tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang semakin tinggi akan menyebabkan kepuasan perkawinan semakin rendah, dan sebaliknya. Selain itu, kontribusi konflik pekerjaan-keluarga terhadap perubahan dalam tingkat kepuasan perkawinan mencapai 31,2%, menegaskan bahwa konflik ini memiliki hubungan

terhadap kepuasan dalam suatu perkawinan. Dengan demikian, pemahaman akan hubungan mengenai konflik pekerjaan-keluarga dapat memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan strategi dan intervensi yang dapat meningkatkan kepuasan perkawinan pada wanita karier yang sudah menikah dan terlibat dalam dunia kerja.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan perkawinan pada wanita karier yang sudah menikah?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan perkawinan pada wanita karier yang sudah menikah.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini membuahkan manfaat teoritis yaitu dapat memberikan gambaran dan menambah pemikiran mengenai hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan perkawinan pada wanita karier yang sudah menikah.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan perkawinan pada wanita karier yang sudah menikah.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran, wawasan serta tolak ukur bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas mengenai hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan perkawinan pada wanita karier yang sudah menikah.