

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang sehingga pada perkembangan sekarang ini terdapat sektor industri dan pembangunan. Dengan adanya perkembangan dalam sektor industri semua orang dituntut untuk bekerja tidak terkecuali tenaga kerja wanita. Di era industri 4.0 ini, wanita dituntut harus kreatif dan berpendidikan tinggi agar bermanfaat diberbagai bidang terutama dalam keluarga maupun masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa peran wanita di dunia kerja semakin penting dan sebagai salah satu penggerak dalam kegiatan pembangunan (Sukarelawati, 2018).

Pembangunan di Indonesia mempunyai arti bagi tenaga kerja misalnya tenaga kerja wanita. Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dan mempunyai arti penting dalam pembangunan di Indonesia. Secara umum alasan wanita memilih untuk bekerja yaitu untuk membantu pertumbuhan ekonomi keluarga. Keadaan perekonomian yang tidak menentu, mulai dari harga-harga kebutuhan pokok yang semakin meningkat, pendapatan keluarga yang cenderung tidak meningkat akan berakibat pada perekonomian keluarga. Kondisi inilah yang mendorong ibu rumah tangga yang sebelumnya hanya menekuni

sektor domestik (mengurus rumah tangga), dan ikut serta juga dalam menopang perekonomian keluarga (Handayani & Artini, 2009).

Tenaga kerja wanita Indonesia menurut industri ekonomi kreatif dan data terakhir yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik dan Badan Ekonomi Kreatif dalam dunia tenaga kerja, menunjukkan bahwa wanita merupakan pemeran yang berpartisipasi dalam dunia industri dengan presentase 53,86%. Hal ini berbanding terbalik dengan kondisi tenaga kerja di Indonesia pada umumnya seperti pegawai negeri sipil, guru, dosen dan pekerjaan lainnya, pekerja wanita sebesar 37,16% dan laki-laki sebesar 62,84%. Partisipasi wanita pada ekonomi kreatif menunjukkan tren peningkatan pada setiap tahunnya dalam rentang waktu 3 tahun pertumbuhan terbesar terjadi pada tahun 2015 dan 2017 yakni 9% (Badan pusat Statistik, 2018).

Segala sesuatu yang berkaitan dengan wanita dan semua permasalahannya selalu dikaitkan dengan perspektif gender dan gerakan feminisme. Semakin lama maka semakin banyak wanita yang bekerja di luar rumah, tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga berkarier (Marettih, 2013). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Marettih, 2013) didapatkan bahwa wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada situasi yang berakibat fatal seperti stres dan depresi, seperti pada kasus depresi dan stres menyumbang 4,3% dari beban penyakit dan merupakan salah satu yang terbesar penyebab kecacatan di seluruh dunia, khususnya bagi wanita. Ketika wanita yang bekerja mengalami kelelahan bekerja dan kurangnya komitmen untuk pekerjaan hal ini dapat menyebabkan timbulnya tekanan bagi wanita/ibu bekerja, hal ini tentu saja akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis ibu bekerja. Seperti yang dikatakan para ibu bekerja,

bahwa mereka sering mengabaikan kelelahan fisik, stres kerja yang mereka rasakan ketika berada di tempat kerja.

Aswiyati (2016) menjelaskan bahwa pada umumnya wanita yang bekerja bukanlah semata-mata untuk mengisi waktu luang, atau mengembangkan karir, melainkan dilakukan untuk mencari nafkah agar memenuhi kebutuhan keluarga, dikarenakan pendapatan yang diperoleh suaminya dikatakan kurang mencukupi kebutuhan sehingga, banyak wanita (istri atau ibu rumah tangga) yang bekerja. Menurut Handayani & Salim (2011) bekerja bagi wanita, merupakan kesempatan untuk menunjukkan diri, dengan bekerja seorang wanita dapat mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri, terutama bila prestasinya dalam mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif.

Selain itu, melalui bekerja wanita berusaha menemukan identitas dirinya dan sebuah pencapaian agar mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan terhadap dirinya. Hal ini didukung oleh penelitian Nilakusmawati & Susilawati (2012) alasan wanita bekerja yaitu untuk mengaktualisasikan dirinya sehingga kemampuan yang diperoleh saat pendidikan dapat diterapkan di masyarakat. selanjutnya, hasil yang didapatkan sebagian besar wanita menjawab alasan bekerja yaitu untuk menambah penghasilan. Alasan lainnya karena tuntutan ekonomi mengembangkan kemampuan diri, dan menghilangkan rasa bosan.

Banyak manfaat yang diperoleh dari wanita yang bekerja di sektor industri seperti mendatangkan rasa percaya diri, mengaktualisasikan dirinya dan dapat

mengembangkan dirinya dan terlebih lagi pada perusahaan yang bergerak bagian produksi memiliki tenaga kerja wanita oleh karena itu, peneliti memilih PT.X, perusahaan X ini didirikan oleh Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI) dan pemerintah Republik Indonesia yang memproduksi tekstil yang berkualitas halus. Berdasarkan hasil wawancara tanggal 14 Maret 2019 pada kepala pengurus penelitian sekaligus bagian sumber daya manusia perusahaan bagian produksi, perusahaan ini menyediakan bahan baku (kain) bagi beberapa industri perbatikan, dari beberapa bahan baku mentah yaitu kapas diolah menjadi benang kemudian diproduksi menjadi kain melalui proses *spinning* (pemintalan), *weaving* (penenunan) dan *finishing*. Unit pemintalan memiliki kapasitas produksi benang 2,74 juta kg pertahun sedangkan, dalam unit pertenunan memiliki kapasitas produksi grey 19 juta meter pertahun.

Pada perusahaan ini menerapkan 2 sistem kerja yaitu sistem kerja reguler dan sistem kerja *shift*. Permintaan pasar yang terus menerus bertambah menuntut perusahaan beroperasi 24 jam nonstop untuk mencapai target produksi yang telah ditentukan sehingga perusahaan membentuk kerja dengan sistem *shift* khususnya dengan karyawan produksi. Karyawan di bagian produksi cukup banyak yaitu 486 karyawan yang terbagi menjadi 2 yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap, pada divisi ini juga memiliki jam kerja yang menggunakan sistem *shift* pada jam kerjanya. Jam kerja pada bagian produksi terbagi menjadi 3 waktu yaitu dari pagi jam 06.00-14.00, siang 14.00-22.00, dan malam 22.00-06.00 pagi dan akan mengalami perubahan setiap 2 hari.

Semakin banyak barang yang diproduksi maka semakin banyak tenaga kerja yang di perlukan tidak terkecuali tenaga kerja wanita, hal ini dengan memproduksi kain tekstil secara terus-menerus maka secara otomatis beban kerja yang ditanggung oleh karyawan yang berada pada bagian produksi akan lebih besar dan lebih berat. Terlebih lagi kondisi kerja bagian produksi pada PT.X, berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada tanggal 15 Maret 2019 terdapat beberapa hal yang membuat karyawan mengalami stres kerja seperti; memiliki kapasitas ruangan yang sempit, pekerjaan yang relatif monoton dan lingkungan fisik. Kondisi kerja yang memiliki kapasitas ruangan yang sempit, terdapat enam mesin jahit dengan ukuran yang besar dan ukuran ruangan yang sempit mengakibatkan karyawan sulit untuk bekerja dan bergerak, hal ini didukung dalam penelitian Ibrahim, Armansyah & Yahya (2016) diketahui bahwa lingkungan kerja seperti kapasitas ruangan yang kecil dapat mengakibatkan karyawan yang bekerja tidak merasa nyaman dan sulit untuk berkonsentrasi sehingga karyawan sangat mudah untuk mengalami stres pada pekerjaan.

Kemudian, pekerjaan yang relatif monoton atau berhubungan dengan suatu gerakan berulang biasanya gerakan yang dilakukan terus-menerus, hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi dikatakan bahwa dengan memproduksi kain tekstil dibutuhkan gerakan yang berulang dan karyawan merasa bosan dengan pekerjaan dengan tujuan tertentu seperti melakukan pembuatan benang dan penenunan. Hal ini diketahui bahwa kebosanan dan kejenuhan dapat menjadi faktor pencetus stres (Rahmawati, 2007).

Selain itu, lingkungan fisik seperti ruangan kerja yang bising, hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan karyawan didapatkan bahwa tujuh dari sepuluh orang sering mengalami gangguan telinga yang dihasilkan dari kebisingan mesin jahit ketika berada didalam ruangan produksi. Pada penelitian Airmayanti (2010) didapatkan bahwa kebisingan berpengaruh terhadap stres kerja, hal ini dikarenakan keadaan bising dapat mengganggu pendengaran, terjadinya kecelakaan kerja, dan menimbulkan terjadinya gangguan dan pengaruh psikologis dari pekerja dalam bentuk emosi, temperamen dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita bagian produksi seringkali bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak nyaman, sehingga para tenaga kerja wanita mengalami suatu masalah terkait dengan kondisi serta keadaan fisiologis dan psikis seperti sakit kepala, lelah secara fisik, mudah cemas, merasa bosan dan mudah marah. Keadaan seperti inilah yang disebut dengan stres kerja (Laksmi & Hadi, 2012).

Stres yang terus berkembang dapat membuat seseorang terbebani bahkan, dampak negatifnya membuat seseorang menderita penyakit tekanan darah tinggi, jantung, alergi, susah tidur, mudah emosi, hingga kehidupan sosial terganggu (Sarafino & Timothy, 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Schuller (dalam Junita 2011) stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan perusahaan itu akan terganggu.

Menurut Umam (2010) stres kerja adalah reaksi individu yang berasal dari segala kondisi pekerjaan yang menimbulkan gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku terhadap lingkungan pekerja yang berpotensi sebagai stressor kerja. Dalam stres kerja sendiri mempunyai aspek stres kerja menurut Umam, (2010) terbagi menjadi tiga, yaitu: Gejala fisiologis, yang ditandai dengan meningkatnya detak jantung, menimbulkan sakit kepala, gangguan pada kulit, lelah secara fisik. Gejala psikologis yang ditandai dengan ketegangan, kecemasan, mudah marah, suka menunda-nunda, kebingungan. Gejala perilaku yang ditandai dengan perubahan produktivitas, gelisah, absensi, salah mengambil keputusan, gangguan tidur, kinerja rendah.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Asosiasi Nasional Pekerja Wanita di Amerika Serikat ada 62% tenaga kerja yang mengalami stres (Ivancevich, dkk dalam Muchlas 2012), dan didukung hasil penelitian sebelumnya oleh Qalbi (2013) di PT. Maruki Internasional Indonesia terhadap 21 tenaga kerja bagian produksi tentang stres kerja dan didapatkan sebanyak 12 orang (57,1%) mengalami stres kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dapat digambarkan bahwa lebih banyak tenaga kerja yang mengalami stres kerja. Hal ini dijelaskan lagi oleh *American Psychological Association* menyebutkan bahwa, meskipun angka cedera pada pria lebih tinggi, akan tetapi persentase wanita yang mengalami stres kerja lebih tinggi yaitu 23% (Rizal, 2016)

Pada presentase wanita yang mengalami stres kerja, seperti halnya di perusahaan X bagian produksi terdapat 60 wanita yang bekerja dan memproduksi banyak barang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan

karyawati yang bekerja di bagian produksi pada tanggal 4 Maret 2019 dan ditunjukkan bahwa ada 30 orang karyawati yang memproduksi kain tekstil untuk mengejar target yang ditetapkan perusahaan. Terdapat 20 dari 30 karyawati yang bekerja di bagian produksi sering mengalami keluhan seperti cemas pada pekerjaan, tidak dapat mengontrol emosi dan mudah tersinggung, maka karyawati terindikasi mengalami gejala stres kerja yang ditunjukkan dengan mengalami sakit kepala, lelah secara fisik dan mengalami gangguan tidur yaitu gejala fisik yang dialami oleh karyawati, selain itu karyawati lain mengalami gejala psikologis yaitu menjadi mudah marah, cepat bosan dengan pekerjaan yang monoton, dan mengalami gejala perilaku yaitu dengan menunda-nunda pekerjaan, perubahan pola makan, gelisah akibat pekerjaan yang tak kunjung selesai dan sulit mengambil keputusan. Disampaikan juga oleh karyawati bahwa tuntutan untuk memproduksi kain tekstil harus selesai dalam waktu pengerjaan. Kemudian, ketika karyawati berada ditempat kerja, sering memikirkan pekerjaan rumah yang belum terselesaikan dengan baik seperti mengurus anak maupun suami yang mau berangkat kerja. Efek dari hal tersebut membuat karyawati tidak bisa untuk mencapai target dalam memproduksi kain tekstil.

Berdasarkan fakta-fakta di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawati bagian produksi masih merasakan stres kerja. Hal-hal di atas ditunjukkan dengan gejala psikologis mengalami ketegangan dan kecemasan berlebihan sehingga menyebabkan karyawati tidak dapat mengontrol emosi dan mudah tersinggung. Gejala fisiologis, mengalami gangguan tidur karena pola tidur yang tidak teratur dan sering mengalami pusing serta gangguan pencernaan karena pola makan yang

tidak sehat dan teratur. Pada gejala perilaku, merasa mudah mengantuk di tempat kerja, dan mudah marah ketika rekan kerja melakukan kesalahan.

Setiap individu seharusnya dapat mengelola dan mengendalikan stres di tempat kerja. Stres kerja yang disfungsional akan dapat menyebabkan setiap organisasi menjadi tidak efektif (Muchlas, 2012). Stres kerja yang sering di alami oleh individu dapat berdampak yang cukup besar bagi yang bersangkutan sehingga perlu dipahami pentingnya pengupayaan pengendalian yang diperlukan. Stres kerja juga dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja, baik secara psikologis, fisiologis dan perilaku, bagi organisasi, stres ditempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya turnover. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Saragih dalam Marchelia 2014).

American Psychology Association melakukan sebuah survey terkait stres kerja dan didapatkan lebih dari sepertiga 36% pekerja mengatakan mereka biasanya merasa tegang atau stres selama bekerja dan hampir setengah hari kerja 49% pekerja mengatakan gaji yang didapatkan sangat rendah. Selain itu, 20% pekerja melaporkan bahwa tingkat stres dalam satu hari rata-rata memiliki stres yang sangat tinggi. Penelitian oleh Finchman & Rhodes (dalam Munandar, 2014) mengungkapkan tentang stres yang ditandai dengan gejala atau tanda yang faal seperti perilaku, psikologikal dan somatik, hal ini dikarenakan kurang adanya kecocokan antara diri individu yang mencakup kepribadian, bakat, kecakapan dan

lingkungannya, sehingga mengakibatkan seseorang tidak mampu menghadapi berbagai tuntutan secara efektif terhadap dirinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Munandar (2014) yaitu; a) faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. b) peran individu dalam organisasi meliputi konflik peran, c) pengembangan karier, d) hubungan dalam pekerjaan, e) struktur & iklim organisasi, f) ciri-ciri individu, g) tuntutan dari luar organisasi meliputi isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi bertentangan, dan konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan/organisasi.

Dari faktor-faktor stres kerja dalam penelitian ini, peneliti memilih salah satu penyebab stres dalam bekerja yaitu tuntutan dari luar organisasi yang mencakup konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan/organisasi pada tenaga kerja wanita. Pemilihan tersebut didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 4 Maret 2019 terdapat 20 dari 30 karyawan yang mengatakan bahwa seringkali yang terjadi ketika berada di tempat kerja, sering memikirkan pekerjaan rumah yang belum terselesaikan dengan baik seperti mengurus anak dan suami. Terlebih lagi menurut Greenhaus & Beutell (1985) hal tersebut disebabkan tenaga kerja wanita yang berkeluarga memiliki konflik pekerjaan keluarga, yaitu tuntutan sebagai ibu rumah tangga yang mengatur urusan keluarga dan berperan sebagai anggota organisasi/perusahaan yang bertanggungjawab terhadap tugas yang diembannya. Hal inilah yang disebut dengan konflik pekerjaan keluarga, hal ini muncul ketika kepentingan pekerjaan

mengganggu kepentingan keluarga atau sebaliknya kepentingan keluarga mengganggu kepentingan pekerjaan. Oleh karena itu banyak menimbulkan ketegangan pada wanita yang bekerja. Ketegangan yang tinggi yang pada akhirnya bisa menyebabkan timbulnya stres kerja (Muchlas, 2012).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wulandari & Wibowo (2013) penelitian yang mengungkapkan tentang hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Di dapatkan adanya perbedaan dengan penelitian ini yaitu subjek penelitian, subjek pada penelitian sebelumnya merupakan perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas, sedangkan subjek pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di bagian produksi.

Greenhaus & Beutell (1985) konflik pekerjaan keluarga adalah bentuk dari *interrole conflict* tekanan dan ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Konflik pekerjaan keluarga didefinisikan sebagai konflik peran antara tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutual dalam beberapa hal tidak dapat disejajarkan. Peran yang lebih pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam pekerjaannya. Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasikan tiga aspek konflik pekerjaan-keluarga, yaitu *Time-based conflict*, *Strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Berdasarkan penjelasan dan aspek dari konflik pekerjaan-keluarga di atas dapat diketahui wanita yang bekerja memiliki tanggung jawab yang dibagi menjadi dua peran yaitu urusan pekerjaan dan urusan keluarga hal ini ketika karyawan tidak dapat membagi peran dalam waktu yang bersamaan maka, karyawan mengalami timbulnya stres dalam bekerja. Tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan (Robbins, 2006).

Menurut Umam (2010) gejala fisiologis menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah atau meningkatnya detak jantung, menimbulkan sakit kepala, dan lelah secara fisik, hal ini seringkali dialami oleh wanita yang bekerja, biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja hal ini dikarenakan karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja sebagai contohnya kurang/atau tidak adanya waktu untuk melaksanakan kewajiban rumah tangga karena pekerjaan (Akbar, 2017). Pada gejala psikologis yang ditandai dengan ketegangan, kecemasan dan mudah marah hal ini membuat karyawan sering mengalami ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contohnya ketika karyawan merasa konsentrasi mengurus keluarga terganggu dikarenakan beban pekerjaan yang banyak (Greenhaus & Beutell, 1985). Pada gejala perilaku ditandai dengan perubahan

produktifitas, gelisah dan kinerja rendah hal ini dikarenakan seorang wanita yang bekerja dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan akan tetapi keluarganya mempunyai harapan lainnya terhadap dirinya sebagai contohnya kebiasaan dirumah tidak dapat dilakukan di tempat kerja dan cara pemecahan masalah di tempat kerja tidak efektif jika dilakukan di rumah (Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996)

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan yaitu “apakah ada hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja karyawan bagian produksi PT.X?”

B. Tujuan dan Manfaat penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja karyawan bagian produksi PT.X.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan/wawasan bagi perkembangan psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi gambaran mengenai hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi agar mampu mengatasi timbulnya stres kerja dengan membagi waktu antara konflik pekerjaan dan konflik keluarga