

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Indonesia memiliki banyak wanita yang memilih untuk berkarir. Menurut Badan Pusat Statistika berdasarkan persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin pada tahun 2020 terdapat 34.65% pekerja wanita dan tahun 2021 terdapat 36,20% pekerja wanita. Jumlah tenaga kerja wanita mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Semakin lama maka semakin banyak wanita yang bekerja diluar rumah, tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga berkarier (Marettih, 2013). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti wanita karier adalah wanita berkecimbungan dalam kegiatan profesi (usaha, perkantoran dan sebagainya). Menurut Undang-Undang Kerja 1984 No. 12 menyebutkan bahwa wanita bekerja atau pekerja wanita adalah seorang wanita yang melakukan aktivitas atau pekerjaan diluar rumah atau diluar urusan keluarganya atau wanita yang bekerja di segala macam perusahaan swasta atau negeri.

Segala sesuatu yang berkaitan dengan wanita dan semua permasalahannya selalu dikaitkan dengan perspektif gender dan gerakan feminisme (Selang, 2019). Beberapa faktor yang menyebabkan meningkatkan kebutuhan wanita untuk berkecimpungan di dunia kerja adalah kebutuhan ekonomi dan untuk meningkatkan aktualisasi diri. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Lubis dan Syafitri (dalam Inriani, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mendorong wanita untuk bekerja yaitu kebutuhan ekonomi dan aktualisasi diri. Dilihat dari perkembangan zaman wanita bekerja tidak hanya ingin mendapatkan imbalan

tetapi juga disebabkan oleh faktor pendidikan, keadaan dan kebutuhan mendesak, alasan ekonomi, motif untuk mencari keuntungan mengisi waktu luang, mencari ketenaran, serta mengembangkan bakat (Yonggo dalam Ermawati, 2016).

Setiap pekerjaan memiliki tantangan, hambatan, dan kesulitannya masing-masing. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang merasa sangat lelah sehingga pekerjaannya tidak dapat dikerjakan dengan cepat dan akan menguras waktu. Akibat yang ditimbulkan dari hal tersebut adalah munculnya stress (Pratiwi, 2020). Dilingkungan kerja stress karena pekerjaan sering dikenal dengan istilah *burnout* (Pratiwi, 2020). Seorang karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga, dan usahanya untuk memperoleh apa yang diinginkan oleh perusahaan (Wijaya dan Wibawa, 2020). Tuntutan yang berlebihan dapat menyebabkan terjadinya *burnout* di perusahaan.

Freudenberger dalam Nurmayanti, (2017) menyebutkan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginannya sebagai hal kedua. Greenberg dan Baron (1993) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental, yang berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri. Hal tersebut disebabkan penderitaan stres yang *intens* dan berkepanjangan. *Burnout* bisa dialami oleh setiap orang, tergantung bagaimana cara mengelola stress yang dialami.

Menurut Schaufeli dan Buunk (2003), *burnout* merupakan konsekuensi stress yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki beban berat gejala yang ditandai dengan tingginya tingkat kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan, dan

berkurangnya efektivitas profesional kerja. Hakanen & Koivumäki, (2014) mengatakan seorang wanita yang bekerja, namun juga tidak meninggalkan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga rentan mengalami *burnout*. Karena hal tersebut disebabkan oleh ketidakmampuan untuk menyeimbangkan peran dan mengendalikan stress yang dialami.

Sugiarto (2018) menyatakan bahwa sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga, seorang wanita harus mampu dan berhasil memainkan peran gandanya dengan sukses dan seimbang. Menyeimbangkan peran, merupakan cara untuk menjalankan tanggung jawab, karena setiap orang bertanggung jawab atas perbuatannya (Ardiansyah, 2017). Orang yang bekerja memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya. Salah satu tanggung jawab yang harus dilaksanakan seorang karyawan adalah jam kerja, waktu istirahat dan waktu lembur yang sudah diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bagi karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dalam 5 hari kerja dalam seminggu, kewajiban kerja adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Apabila melebihi ketentuan waktu kerja tersebut maka dianggap sebagai waktu kerja lembur. Sehingga, waktu bersama keluarga menjadi berkurang dan akan memberikan beban pada karyawan yang sudah menikah.

Maslach (dalam Hardiani dkk., 2017) menetapkan bahwa komponen *burnout* ada 3 yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan perasaan rendahnya harga diri (*feeling of low personal accomplishment*). Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan letih yang

berkepanjangan baik fisik, mental, maupun emosional. Depersonalisasi ditandai dengan munculnya sikap sinis terhadap orang-orang yang ada di dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri dari lingkungan disekitarnya. Sedangkan, rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan terhadap kehidupan.

Spector (dalam Wijayanti dan Indrawati, 2016) menyatakan bahwa *burnout* ditemukan berkorelasi dengan banyak variabel stress kerja dan ketegangan kerja. *Burnout* berhubungan dengan stress seperti ambiguitas peran, konflik peran, ketiadaan kontrol, absensi, *turnover*, rendahnya performansi kerja, dan gejala fisik. Hal tersebut selaras dengan faktor *burnout* menurut Schaufeli & Buunk, (2003) konflik peran dan ambiguitas peran sering berhubungan dengan *burnout*. Konflik peran terjadi ketika tuntutan pekerjaan dalam waktu yang bersamaan dengan peran lain tidak berjalan dengan baik. Sedangkan ambiguitas peran terjadi ketika pekerja mempunyai peran ganda yang harus dilakukan secara bersamaan dalam pekerjaannya. Selain itu pekerja kurang mempunyai formasi untuk setiap peran yang harus dilakukan sehingga dapat menimbulkan ambiguitas pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Schaufeli & Buunk, (2003) mengatakan bahwa hal yang mempengaruhi *burnout* adalah banyaknya tuntutan pekerjaan, kurangnya dukungan sosial, kurangnya aktivitas regulasi diri, dan berhubungan dengan permasalahan peran. Permasalahan peran biasanya dihadapi pekerja yang memiliki peran ganda yang harus dilakukan secara bersamaan. Konflik peran dalam pekerjaan dapat

menimbulkan ambiguitas mengenai apa yang harus dilaksanakan atau dikerjakan pekerja sehingga dapat menghambat pekerjaannya. Selain itu, karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebih ditambah dengan tenggang waktu yang singkat akan mudah merasa tertekan dan mengalami kelelahan emosional (Schaufeli & Buunk, 2003).

Duxbury dan Higgins (Mayangsari dan Amalia, 2018) mengemukakan bahwa keterlibatan para wanita dalam dunia kerja memberikan beban yang ganda pada dirinya sebagai seorang wanita. Peran wanita sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga dapat membawa wanita dalam suatu kondisi dimana wanita tidak mampu menyeimbangkan diri dan terjadinya benturan antara menjadi pekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Marettih, (2013) menyatakan bahwa wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada situasi yang berakibat fatal seperti stress dan depresi. Penelitian (Handayani et al., 2015) mengatakan bahwa 55% ibu yang bekerja menunjukkan kesulitan untuk membagi perhatiannya antara bekerja dan keluarga, sehingga menimbulkan beban ataupun konflik dalam dirinya yang dapat menyebabkan stress. Gejala stress yang bisa muncul yaitu kurang fokus, mudah lelah, mudah marah, dan memiliki rasa khawatir. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Dewi (2017) bahwa dampak peran ganda dapat memicu adanya stress.

Berdasarkan dari hasil wawancara melalui media *whatsapp* yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal Selasa, 12 Oktober 2021 dengan tiga karyawan yang telah menikah. Ketiga responden mengatakan belum optimal dalam perannya sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut dipicu oleh kurangnya waktu bersama

keluarga karena harus membagi waktu dengan kerja dan hanya saat libur kerja saja responden bisa memberikan perhatian penuh kepada keluarga. Selain itu, ketiga responden mengeluhkan sering sakit kepala, punggung terasa sakit, kelelahan, dan mudah marah. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa karyawan yang telah menikah belum bisa menyeimbangkan perannya sebagai karyawan dan ibu rumah tangga.

Menurut Paden dan Buchler (dalam Wulandari dan Wibowo, 2013) konflik peran ganda adalah konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Spector (dalam Wijayanti dan Indrawati, 2016), menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam bekerja dan keluarga mengalami suatu konflik. Pada saat bekerja diharapkan untuk menjadi pekerja yang profesional dengan menaati aturan yang telah diberikan ditempat kerja dan dapat berpikir kritis. Sedangkan saat didalam rumah wanita diharapkan memberikan perhatiannya kepada keluarga, mengurus anak, mengerjakan pekerjaan rumah tangga, dan memiliki sifat yang penyayang. Konflik peran menurut Khan, Cooper & Dewe (dalam Wulandari dan Wibowo, 2013) bahwa konflik peran yaitu suatu harapan yang timbul dari satu peran tidak memiliki kecocokan dengan harapan dari peran lain. Kehadiran dua atau lebih harapan peran akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat berjalan dengan baik.

Higgins, Duxbury dan Irving (dalam Susanti dan Ekayati, 2013) menuturkan bahwa wanita yang bekerja akan menghadapi konflik yang berkaitan dengan rumah tangga, anak-anak, dan tanggung jawab pada orang tua. Konflik peran ganda terjadi

karena ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan (Frone dkk., (1992). Dalam studi Greenhaus dan Beutell (1985), konflik peran ganda didefinisikan sebagai konsekuensi dari tuntutan yang tidak konsisten antara peran ditempat kerja dan keluarga. Penelitian Apperson (Akbar & Kartika, 2016) menemukan ada beberapa perbedaan tingkatan konflik peran ganda antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik peran ganda pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hal tersebut dikarenakan wanita (istri) memandang keluarga merupakan sebuah kewajiban yang harus sangat diperhatikan. Herman & Gyllstrom (Akbar & Kartika, 2016) mengemukakan bahwa orang yang telah menikah mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang belum menikah. Dari beberapa definisi konflik peran ganda dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah munculnya dua peran yang dimiliki seseorang dan munculnya ketidakcocokan antara peran yang dijalani. Berdasarkan hal tersebut terdapat tiga aspek konflik peran ganda menurut (Greenhaus dan Beutell, (1985) yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

Hasil penelitian Barnett dan Brunch (dalam Cahyadi dan Apollo, 2012) menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih banyak mengalami konflik peran jika dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja, yang artinya peran sebagai istri atau ibu dan peran dalam pekerjaan menyebabkan wanita pekerja lebih banyak mengalami konflik peran dibandingkan wanita yang tidak bekerja. Menurut Hardiani dkk (2017), konflik peran yang tinggi akan mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan emosional sehingga akan melakukan tindakan untuk

menghilangkan kepenatan dan kelelahan emosional yang terjadi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Hardiani dkk., (2017) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *burnout* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi. Serta mendukung hasil penelitian Putri & Mulyana, (2019) yang mengatakan bahwa konflik peran berhubungan positif terhadap kecenderungan *burnout* pada Perawat. Berdasarkan uraian diatas, kekhasan dalam penelitian ini terletak pada subjek yang berbeda dari peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti mengajukan rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawan yang telah menikah?.

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawan yang telah menikah.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat secara teoritis adalah memberikan kontribusi pada karyawan yang telah menikah dan perusahaan tempat mereka bekerja pada khususnya tentang hubungan konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawan yang telah menikah. Manfaat praktisnya adalah memberikan masukan yang penting untuk lebih memahami masalah dan penyebab konflik yang dialami oleh karyawan yang telah menikah.