

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitasnya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis di pasar global. Persaingan antar perusahaan terjadi karena suatu produk yang ditawarkan oleh satu perusahaan sangat mungkin ditawarkan oleh perusahaan lain, dengan tipe dan karakteristik yang relatif sama. Persaingan yang muncul antar perusahaan ini membuat perusahaan-perusahaan berlomba-lomba untuk terus meningkatkan kapasitas dan kualitas dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, tentunya agar mampu mengikuti ritme kompetisi bersaing di era globalisasi.

Indonesia sebagai negara berkembang bisa jadi terkena imbas arus globalisasi, dengan banyaknya perusahaan asing yang mulai memberanikan diri membuka cabang mereka di Indonesia. Dengan banyaknya perusahaan multinasional yang masuk ke Indonesia, maka perusahaan lokal harus mampu bersaing dengan perusahaan multinasional yang notabene telah lebih dulu mengikuti arus globalisasi. Saat ini, hal yang penting agar perusahaan lokal mampu bersaing dengan perusahaan asing adalah dengan menyetarakan standar perusahaan sehingga mampu bersaing. Perusahaan setidaknya harus mampu meningkatkan kinerja faktor-faktor produksi yang ada di perusahaannya. Salah satu faktor produksi yang memiliki peranan penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia.

Saat ini, nampaknya Indonesia masih harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sebagai aset untuk bersaing dengan perusahaan asing lainnya. Menurut data yang ada, kualitas sumber daya manusia di Indonesia, jika diukur dengan indeks pembangunan manusia, menempati ranking yang sangat rendah, yakni urutan 112 dari 172 negara di dunia. Dari data ini dapat dikatakan bahwa memang kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih rendah dan perlu ditingkatkan. Meningkatkan sumber daya manusia adalah faktor produksi terpenting di sebuah perusahaan maka perusahaan yang ada di Indonesia nampaknya masih perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Perlu adanya perhatian khusus terhadap individu-individu yang bekerja di perusahaan agar mereka dapat bekerja secara optimal, berkualitas dan dapat memberikan kontribusi penting bagi perusahaan.

Setiap individu yang ada di perusahaan, dalam hal ini adalah karyawan tentunya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Menurut Darmawan (2007), kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan dilakukan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi juga dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi.

Perkembangan dan persaingan di dunia bisnis telah membuka peluang bagi wanita untuk berpartisipasi di dunia kerja dengan menduduki jabatan yang semula hanya dijabat oleh kaum pria. Dari tahun ke tahun jumlah wanita di Indonesia yang bekerja memang terus meningkat. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan, pada tahun 2000, Indonesia memiliki 101,6 juta angkatan kerja. Dari angka itu, sekitar 40 persen atau 40,6 juta adalah tenaga kerja wanita. Setiap tahun, angkatan kerja wanita bertambah setidaknya 1,18 persen. Angka tersebut menggambarkan betapa besarnya jumlah wanita bekerja saat ini.

Ihromi, (1990) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (seperti) memberi rasa “berarti” sebagai pribadi, Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan (Aryee, et, al 1999), kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, et, al 1983).

Namun 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 & Cooper, 1994).

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi keluar kota.

Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk

bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

Saat ini, peran wanita telah bergeser dari peran tradisional menjadi modern. Dari hanya memiliki peran tradisional untuk melahirkan anak (reproduksi) dan mengurus rumah tangga, kini wanita memiliki peran sosial dimana dapat berkarir dalam bidang kesehatan, ekonomi, sosial, maupun politik dengan didukung pendidikan yang tinggi. Secara tradisional, peran wanita seolah dibatasi dan ditempatkan dalam posisi pasif yaitu wanita hanyalah pendukung karir suami. Peran wanita yang terbatas pada peran reproduksi dan mengurus rumah tangga membuat wanita identik dengan pengabdian kepada suami dan anak. Sementara wanita modern dituntut untuk berpendidikan tinggi, berperan aktif, dan kritis (Health Woman, 2008).

Menurut Triaryati (2003), peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita, karena terkadang para wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang bekerja pula. Penyeimbangan tanggungjawab ini cenderung lebih memberikan tekanan hidup bagi wanita bekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggungjawab ini memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

Berdasarkan laporan Bank Dunia untuk *World Development Report (Gender and Work)*, dengan semakin meningkatnya gelombang PHK secara besar-besaran dan meroketnya harga barang atau jasa sejak melambungnya harga bahan bakar minyak (BBM) mendorong kaum wanita di berbagai daerah Indonesia menjadi pencari nafkah. Hal ini disebabkan karena puluhan ribu suami yang telah

kehilangan pekerjaan karena tempat mereka bekerja ditutup akibat tak mampu lagi memikul beban biaya produksi.

Dalam melaksanakan peran ganda tersebut, persoalan yang dihadapi juga semakin bertambah. Di satu sisi, ia harus memenuhi tuntutan dari keluarga dan di sisi lainnya ia juga harus memenuhi tuntutan kerjanya. Ada wanita yang bisa menikmati peran gandanya, namun ada juga yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan rumit kian berkembang dalam kehidupan sehari-harinya. Wanita yang bekerja memiliki peran ganda sebagai seorang istri, ibu rumah tangga, pendidik, menjalankan tugas reproduksi, anggota masyarakat, dan pencari nafkah. Dalam menjalankan peran tersebut adakalanya dihindari berbagai masalah yang menyangkut kejiwaan, yang apabila tidak diatasi juga berakibat menimbulkan gangguan kesehatan jiwa. Gangguan yang sering dihadapi adalah berupa stress.

Wanita saat ini mampu menempati berbagai macam jenis pekerjaan. Namun, menyesuaikan dengan keadaan untuk tetap menjalani dua peran sekaligus, maka banyak perempuan yang memiliki kecenderungan bekerja di kantoran, tidak bekerja dilapangan, hal ini disesuaikan pula dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki mereka. Yang sering terjadi adalah kesulitan untuk memilih apakah akan sepenuhnya berkarir di pekerjaan ataukah fokus mengurus rumah tangga, biasanya wanita bekerja melakukan pilihan untuk menjalankan keduanya secara seimbang.

Hubungan antara pekerjaan dan keluarga dapat bersifat dua arah. Pekerjaan berpengaruh terhadap konflik keluarga-pekerjaan, ataupun keluarga

dapat berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Temuan dari Anderson dan Lieslie, (1991) memperlihatkan pada wanita berpengalaman kerja, urusan keluarga terbawapada pekerjaan, sedangkan pada laki-laki ditemukan urusan pekerjaan terbawa pada keluarga sehingga terjadi konflik pekerjaan-keluarga. Meskipun pada mulanya isu konflik keluarga-pekerjaan (*work family conflict*) dirasakan terjadi pada negara-negara barat (khususnya Amerika), globalisasi ekonomi dan bisnis telah membuat isu *work family conflict* menjadi penting di negara-negara berkembang (Yang *et al.*, 2000). Penelitian Yang (2000) *et al.* Menunjukkan adanya perbedaan antara sumber konflik antara yang terjadi di Cina dan di Amerika Serikat. Mereka menemukan pekerja Amerika mengalami tuntutan keluarga (*family demand*) yang lebih besar dari pada pekerja Cina. Lebih jauh, tuntutan keluarga memberi dampak yang lebih besar pada konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*) di AS. Sementara tuntutan pekerjaan memberi dampak yang lebih besar pada konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) di Cina.

Konflik yang ditimbulkan oleh konflik pekerjaan-keluarga dapat berdampak buruk bagi pekerjaan ataupun keluarga. Munculnya konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) telah berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Karyawan yang mengalami konflik ini cenderung mempunyai tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kepuasan kerja dan motivasi yang rendah dan tidak jarang keluar dari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson *et al.* (1997) bahwa konflik dalam pekerjaan menjadi penyebab utama konflik keluarga. Karyawan yang tidak menyelesaikan konflik ini sering kali terpaksa meninggalkan organisasi atau

bekerja pada tingkat yang tidak efektif. Pada kasus lain, individu dan organisasi malah tidak terurus karena konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak terselesaikan. Tentu saja ini berdampak pada produktivitas dan laba perusahaan.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas sumber daya manusia di perusahaan Indonesia, dalam hal ini adalah karyawan, akan mengalami perubahan sehingga perlu ditingkatkan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan cara memunculkan perilaku produktif dari karyawan tersebut. Perilaku produktif disini terbentuk dari dua jenis perilaku secara bersamaan, yaitu perilaku yang efektif dan perilaku yang efisien.

Sebagai perilaku yang efektif, perilaku ini menghasilkan kinerja yang sesuai dengan rencana (Suhariadi, 2001). Perilaku efektif ini mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan perilaku efisien merupakan perilaku yang menghasilkan kinerja maksimal dengan pemakaian sumber daya minimal. Perilaku produktif di sini dijelaskan sebagai seberapa jauh perilaku tersebut mampu memberikan kontribusi pada pencapaian kinerja dengan menggunakan sumber daya minimal (Suhariadi, 2005).

Perilaku produktif dapat dibentuk dan diubah pada diri seseorang dengan cara menanamkan terlebih dahulu kepercayaan pada diri individu tersebut tentang aarti pentingnya produktivitas bagi dirinya dan perusahaan. Jika keyakinan akan pentingnya produktivitas sudah terbentuk maka nantinya akan muncul sikap yang positif terhadap produktivitas. Sikap positif ini akan mendorong kemauan untuk

berperilaku yang cukup besar dalam bentuk niat untuk berperilaku produktif. Niat ini nantinya akan menimbulkan perilaku produktif pada diri pekerja (Suhariadi, 2001).

Perilaku produktif ini penting dimunculkan dan dibangkitkan pada diri karyawan karena pada dasarnya usaha meningkatkan produktivitas organisasi perlu dilakukan lewat individu-individu anggotanya, karena merekalah penggerak proses penentuan jalannya roda organisasi (Suhariadi, 2001). Upaya-upaya atau rekayasa dalam bentuk apapun yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas bila tidak menghasilkan perilaku produktif tentunya tidak akan memberikan kontribusi apapun terhadap perusahaan dan terhadap pekerja. Jika karyawan dalam sebuah perusahaan mampu berperilaku produktif maka produktivitas karyawan akan meningkat dan ini tentunya sangat menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan. Karena tidak bisa dipungkiri bahwa secara alamiah setiap perusahaan pasti menginginkan perolehan keuntungan sebesar-besarnya dengan berusaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Salah satu faktor penyebab munculnya perilaku produktif adalah faktor individu dan lingkungan. Menurut Litwin dan Stinger dalam Gibson dkk (dalam Janavi, 2010) mengatakan bahwa munculnya perilaku seseorang (termasuk perilaku produktif) ditentukan oleh dua sebab, yaitu individu dan lingkungan. Pilihan menjalani dua peran sekaligus terkadang menjadi pilihan yang tepat bagi para wanita bekerja yang telah menikah, sehingga hal ini bisa saja mempengaruhi perilaku produktif yang ada pada individu tersebut.

Menurut Nitisemito (1996) senioritas atau sering disebut dengan istilah “*length of service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

Dalam hubungannya dengan pengalaman kerja, Dessler (1997:138) “Menyatakan untuk membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi promosi mereka menuntut penilaian yang berorientasi karir”. Penyedia dari karyawan diangkat dengan menghubungkan kinerja masa lalu dari karyawan dan kebutuhan pengembangannya dalam sebuah rencana karir yang formal.

Pengaruh masa kerja yang menjelaskan lama bekerja seorang individu akan berpengaruh juga pada perilaku produktif individu tersebut dalam bekerja. Individu dengan masa kerja yang tinggi akan lebih mampu mengontrol produktivitasnya dalam bekerja. Kemungkinan terjadinya penurunan perilaku produktif akan sedikit. Sedangkan individu yang memiliki masa bekerja yang sedikit, kecenderungan akan memiliki perilaku produktif yang rendah.

Dengan pengalaman ini orang secara sadar atau tidak sadar akan memiliki kecakapan teknis serta terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman seseorang tentang kemampuan teknis dan praktek dalam suatu bidang pekerjaan, akan dapat meningkatkan prestasinya tersebut. Keunikan variabel masa kerja adalah bahwa masa kerjanya ditentukan oleh rentang waktu, sehingga masa kerja karyawan ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dalam penelitian ini akan mencoba meneliti “Hubungan antara Konflik Peran dan Perilaku Produktif dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator pada Wanita Peran Ganda di PT. BANK X Surabaya”.

Alasan pemilihan PT. Bank X Surabaya sebagai lokasi penelitian dalam penelitian ini didasari dengan banyaknya jumlah karyawan wanita di PT. Bank X Surabaya dan telah berkeluarga, sehingga memungkinkan untuk dilakukan penelitian. Juga dengan banyaknya beban kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan wanita di beberapa bagian tertentu di PT. Bank X Surabaya, sehingga membutuhkan kemampuan untuk mengatur waktu antara bekerja dan mengurus keluarga agar tidak menimbulkan konflik.

1.2. Identifikasi Masalah

Saat ini, peran wanita Indonesia telah bergeser, saat ini wanita memiliki dua peran penting, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita yang bekerja di luar rumah. Wanita dengan peran seperti ini tentunya harus mampu melakukan penyesuaian terhadap pekerjaan mereka. Peran wanita secara tradisional, yaitu wanita berada di rumah, mengurus rumah tangga, suami, dan anak-anak. Saat ini, pengaruh globalisasi memberikan celah bagi para wanita untuk tidak hanya berada di rumah. Namun, terjun aktif sebagai wanita yang bekerja dan bersosialisasi di luar rumah.

Dalam menjalankan kedua perannya tersebut, banyak persoalan yang dihadapi oleh wanita yang berperan ganda. Ada wanita yang bisa menikmati kedua perannya namun ada pula yang merasa kesulitan hingga persoalan-persoalan rumit kian berkembang. Faktor-faktor yang menjadi persoalan bagi wanita berperan ganda yaitu dari faktor internal dan eksternal yang terdiri dari masalah dukungan suami, pengasuhan anak, pekerjaan dan faktor relasional.

Kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh wanita yang berperan ganda akan mempengaruhi produktivitas kerja wanita yang berperan ganda di dalam pekerjaan mereka. Ketika wanita tidak mampu mengatasi kesulitan tersebut maka ia akan tidak produktif di tempat kerja sehingga perilaku produktifnya tidak muncul. Sebaliknya, ketika wanita mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang sedang dihadapi, maka wanita tersebut akan produktif sehingga perilaku produktifnya akan muncul dalam kehidupan sehari-harinya. Perilaku produktif efektif yaitu perilaku yang mengarah pada pencapaian tugas organisasi.

Sedangkan perilaku produktif efisien yaitu perilaku penggunaan sumber daya yang ada.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah adalah upaya untuk menetapkan batas-batas permasalahan dengan jelas dan untuk menghindari pembahasan masalah yang menyimpang dari permasalahan sebenarnya. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik peran ganda adalah peran wanita sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai wanita bekerja di luar rumah.
2. Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaga dan pikirannya pada perusahaan tertentu.
3. Perilaku produktif adalah perilaku yang mencerminkan tindakan efektivitas dan tindakan efisiensi yang tampak dalam kehidupan sehari-hari ketika individu (karyawan) bekerja. Perilaku produktif ini mencerminkan perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan, maka peneliti ingin mengetahui:

1. Apakah ada hubungan antara Konflik Peran dan Perilaku Produktif Efektif dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator pada Wanita Peran Ganda di PT. BANK X Surabaya.
2. Apakah ada hubungan antara Konflik Peran dan Perilaku Produktif Efisien

dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator pada Wanita Peran Ganda di PT. BANK X Surabaya.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah mengetahui dan menganalisis hubungan antara konflik peran dan masa kerja dengan perilaku produktif pada wanita peran ganda yang berpengaruh dengan memunculkan perilaku produktif dalam menunjang produktivitas individu.

1.6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi ilmu pengetahuan untuk mengembangkan teori konflik peran ganda maupun bahan acuan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan. Memperbaiki kelemahan-kelemahan yang terdapat pada penelitian ini, sehingga dapat semakin memperkaya pengetahuan dan manfaat dari pemahaman konflik peran ganda dan perilaku produktif.

b. Manfaat praktis

1. Bagi subjek

Sebagai informasi mengenai konflik peran terhadap perilaku produktif kerjanya sebagai karyawan PT. BANK X Surabaya.

2. Bagi fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Penelitian ini sebagai data empiris kemahasiswaan, yang nantinya dapat ditindaklanjuti untuk pengembangan fakultas Psikologi

Universitas Airlangga.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini memberikan informasi pada khalayak luas bahwa konflik peran ganda merupakan faktor penting yang dimiliki setiap karyawan dalam mempengaruhi sikap kerja baik yang telah berumah tangga maupun yang belum atau tidak berumah tangga.