

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Beberapa tahun belakangan ini terjadi peningkatan jumlah wanita yang memilih untuk bekerja dan mengembangkan kariernya. Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2014 mencatat data jumlah angkatan kerja 118,16 juta orang dan jumlah angkatan kerja perempuan sebesar 45,6 juta. Pada bidang politik pun mulai mempertimbangkan keterwakilan perempuan pada badan legislatif. Hal tersebut didukung oleh peraturan KPU nomor 7 tahun 2013, pasal 24 c yang mengisyaratkan bahwa setiap partai politik harus memenuhi 30% wanita di tiap daerah pemilihan (Peraturan KPU No.7 tahun 2013).

Kesempatan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dapat meningkatkan kemandirian wanita dan memiliki status baru dan peran di keluarga serta lingkungan sosialnya (ILO,2003). Tingginya tingkat pendidikan yang telah ditempuh adalah salah satu penyebab para wanita pada akhirnya memutuskan untuk bekerja, karena merasa memiliki kompetensi dan kemampuan yang mencukupi. Bagi para wanita, bekerja adalah salah satu cara untuk membantu keuangan keluarga dan wanita memilih untuk bekerja karena mereka menginginkannya (Donelson,1999 450). Keluarga serta latar belakang pendidikan menjadi salah satu alasan wanita memilih untuk bekerja.

Bekerja menjadi salah satu cara wanita untuk menunjukkan kemampuannya, sehingga ia akan memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja. Tugas-tugas

dalam pekerjaan tidak dijadikan beban, akan tetapi wanita menikmatinya dan memanfaatkan keadaan tersebut sebagai kesempatan untuk menunjukkan eksistensinya (62 Persen Perempuan Karier Kecanduan Kerja, Majalah Kartini September:2014). *Business and Profesional Woman Foundation* (2011) menuliskan bahwa Csikszentmihalyi, seorang psikolog menyebutkan bahwa seseorang akan mencapai *flow* yaitu keadaan mental seseorang yang akan merasa tenggelam pada fokusnya dengan energi penuh, sepenuhnya terlibat dan sukses dalam aktivitas yang dilakukannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika wanita yang menikmati waktunya saat bekerja akan berusaha untuk dapat menunjukkan kemampuannya dalam bekerja.

Carlson, Derr dan Wadsworth (2003) menuliskan bahwa kehidupan pribadi individu dan dunia pekerjaan saling berkaitan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama, seorang profesional akan membutuhkan uang untuk membiayai gaya hidup yang mereka miliki. Faktor kedua, peningkatan jumlah pasangan yang bekerja yang berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas rumah tangga. Faktor ketiga, tempat kerja menjadi lebih kompetitif sehingga pekerja harus memberikan energi dan waktu yang lebih banyak untuk mengembangkan kemampuan. Hal itu dilakukan untuk menambah nilai positif dalam bekerja dan menjaga jabatan yang dimilikinya. Carlson, Derr dan Wadsworth (2003) menjelaskan faktor keempat yaitu terjadinya perubahan pandangan mengenai karier. Kini para profesional tidak lagi akan berada di tempat kerja yang sama sepanjang kariernya. Akan tetapi karyawan yang memiliki jabatan tertentu menjadi lebih terpacu bekerja untuk jabatan lainnya. Pelatihan singkat untuk

sebuah jabatan akan mengarah pada peningkatan kemampuan karyawan. Faktor kelima adalah harapan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi telah berubah. Hasil survei menunjukkan bahwa individu saat ini menginginkan hal yang terbaik untuk kedua bagian dalam hidupnya tersebut. Mereka menginginkan pekerjaan yang menarik serta menantang, di samping itu harus tetap mendukung kehidupan pribadi menjadi lebih bermakna.

Wanita bekerja pada masa tertentu menginginkan untuk dapat menikah dan membangun keluarga. Penelitian Kumalasari (2005) menjelaskan bahwa *single career woman* berharap untuk dapat menemukan pasangan hidup yang tepat. Pilihan untuk menikah adalah salah satu tujuan perkembangan orang dewasa dan pernikahan dianggap sebagai pemenuhan hak-hak pribadi (Santrock, 2002:116). Santrock (2002:123) menjelaskan bahwa pada usia 30 tahun, individu akan mengalami tekanan yang semakin meningkat untuk menikah dan menetap. Wanita karier yang memilih untuk menikah akan mengalami berbagai tantangan. Santrock (2002: 100) menjelaskan bahwa wanita karier yang menikah akan merasakan tuntutan ketersediaan waktu dan tenaga lebih besar, konflik yang muncul antara peran pekerjaan dan peran keluarga, persaingan antara suami dan istri dan jika keluarga tersebut memiliki anak adalah pemenuhan kebutuhan anak. Helpern 2005 (dalam Braustein-Bercovitz, 2013) menjelaskan bahwa merasa tekanan karena konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialaminya. Hal tersebut menjelaskan bahwa orang dewasa akan mengalami tekanan yang berkaitan dengan beban pekerjaan dan kewajiban pada keluarga.

Badan Urusan Peradilan Agama (Badilag) Mahkamah Agung (MA) mencatat selama periode 2005 hingga 2010 terjadi peningkatan perceraian hingga 70 persen (Angka Perceraian Pasangan Indonesia Naik Drastis 70 Persen, 2012). Data menunjukkan bahwa pada tahun 2010, terjadi 285.184 perceraian di seluruh Indonesia. Penyebab pisahnya pasangan jika diurutkan tiga besar paling banyak akibat faktor ketidakharmonisan sebanyak 91.841 perkara, tidak ada tanggung jawab 78.407 perkara, dan masalah ekonomi 67.891 perkara.

Tingkat independensi wanita yang semakin tinggi dapat menjadi pemicu keretakan rumah tangga. Hal tersebut dikarenakan wanita karier merasa bisa hidup sendiri tanpa bergantung pada pasangannya. Berdasarkan fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan tren wanita karier dapat menimbulkan dampak perceraian karena merasa dapat hidup mandiri tanpa bergantung pada pasangannya (Maraknya Perceraian Memilih Cerai atau Memperbaiki Rumah Tangga, Kementerian Agama, 2011).

Heikkinen, Lamsa dan Hiillos (2013) menjelaskan bahwa pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa karier dan keluarga bukanlah hal yang terpisah dan hubungan keduanya adalah multidimensional. Kombinasi dari peran di keluarga dan di pekerjaan akan menambah beratnya beban kerja bagi para wanita. Hal tersebut dijelaskan pada oleh Lips (2003: 280) yang menunjukkan ketika wanita mengeluh kelelahan dan stres terjadi saat salah satu dari dua peran tersebut memaksakan untuk dipenuhi sehingga terjadi konflik. Penelitian Herman dan Gyllstrom (1977, dalam Greenhaus dan Beutell, 1985) menjelaskan bahwa individu yang telah menikah akan lebih memungkinkan mengalami WFC (*Work-*

*Family Conflict*) jika dibandingkan dengan individu yang tidak menikah. Greenhaus and Beutell (1985) menjelaskan definisi dari *work-family conflict* (WFC) adalah konflik antar peran yang berasal dari bagian pekerjaan dan keluarga karena tuntutan peran yang tidak sesuai. Selain itu penelitian lainnya pun menjelaskan bahwa orang tua dengan anak yang berusia muda akan lebih sering mengalami WFC dibandingkan dengan anak yang berusia dewasa (Greenhaus dan Beutell, 1985). Pekerjaan rumah tangga dan merawat anak adalah dua hal adalah tanggung jawab yang paling menyulitkan bagi seorang wanita serta menimbulkan keadaan yang sulit secara psikologis, terutama jika memiliki anak yang masih kecil. (Dean, 1992; Thoits, 1996 dalam Kushnir dan Melamed, 2006). Wanita karier yang menikah akan lebih mudah mengalami WFC karena mengalami kesulitan untuk memenuhi perannya di keluarga.

Berita mengenai Karen Agustiawan yang mengundurkan diri dari posisi Direktur Utama PT Pertamina (Persero) menunjukkan bahwa ketika memilih karier tertentu wanita akan menerima konsekuensi yang akan membuatnya mengorbankan beberapa bagian dalam hidupnya termasuk keluarga dan kehidupan pribadinya. Karen pernah mengatakan bahwa semenjak ia menjadi Direktur Utama PT Pertamina, dia tidak pernah mengajukan cuti. Diakuinya pula bahwa selama menjadi direktur, ia merasa tidak ada waktu untuk dirinya sendiri (Jadi Dirut Pertamina, Karen : 'Tak Ada Me Time', Agustus 2014). Selain kehidupan pribadi, keluarga memiliki pengaruh penting bagi para wanita yang bekerja. Di jelaskan bahwa alasan Karen mundur dari posisinya adalah ia ingin

mengurus keluarga (Pengakuan Mundur Karen Agustiawan dalam Selemba Kertas, 2014).

WFC akan mempengaruhi berbagai hal pada wanita karier. Ahmad (2008) menjelaskan bahwa WFC memberikan dampak negatif secara langsung kepada kinerja karyawan dan mengurangi kepuasan kerja, WFC dapat mempengaruhi kepuasan dalam keluarga (*family satisfaction*) dan kepuasan dalam pekerjaan (*job satisfaction*) (Carlson dan Kacmar, 2000; Rode, Rehg, Near dan Underhill, 2007). Kepuasan dalam pekerjaan dan kepuasan dalam keluarga dapat berpengaruh pada kepuasan dalam hidup. Kepuasan pekerjaan dan keluarga dapat juga memprediksi kecenderungan untuk keluar dari organisasi (Rode, Rehg, Near dan Underhill, 2007). Selain itu WFC juga mempengaruhi komitmen organisasi secara negatif (Dorio, Brayant dan Allen dalam Korabik, Leo dan Whitehead, 2008).

Gutek, Searle dan Klepa (1991) berpendapat bahwa dari masing-masing bentuk WFC memiliki dua arah yaitu konflik pekerjaan yang mempengaruhi keluarga (*Work Interference with Family* atau WIF) dan konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaan (*Family Interference with Work* atau FIW). Hal tersebut menjelaskan bahwa WIF dan FIW adalah bagian dari WFC. Penelitian Netermeyer dkk (1996) yang menunjukkan hubungan negatif pada WIF dengan komitmen organisasi. Terdapat penelitian yang menunjukkan WIF berhubungan secara negatif dengan komitmen afektif (*affective commitment*) (Lybes dan Thompson (1997); Casper, Martin, Buffardi dan Erdwins dalam Korabik dkk, 2008). Pada penelitian Martins, Eddleston dan Vaiga (2002 dalam Korabik dkk,

2008) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif pada WIF (*Work interfering Family*) dan kepuasan karier pada wanita.

Terdapat beberapa hal yang akan mempengaruhi munculnya WFC pada wanita karier. Banyak penyebab dari WFC adalah beban kerja, dukungan dari pekerjaan atau perusahaan, tekanan dari pekerjaan, tekanan dari luar pekerjaan dan karakteristik individu (Blanch dan Aluja, 2009 ;Byron, 2005 dalam DiRenzo dkk, 2011). Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz dan Beutell (1989) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik kerja dan WFC. *Job stressor* dan ketelibatn dalam pekerjaan berhubungan secara positif pada peningkatan WFC (Frone, Russell dan Cooper, 1992; Greenhaus dkk, 1989). Keterlibatan dalam pekerjaan yang tinggi membuat wanita akan lebih mencurahkan waktu untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya untuk meraih kesuksesan dalam kariernya, jika ia mengalami stres dikarenakan pekerjaan maka akan berdampak pada peningkatan WFC (Greenhaus dkk, 1989). Oleh karena itu usaha yang dilakukan para wanita karier dalam pencapaian kesuksesan kariernya akan menimbulkan WFC (*work-family conflict*). Penelitian Carlson, Derr dan Wadsworth (2003) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan pengaruh berbagai jenis karier sukses internal pada WFC. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa berbagai jenis karier sukses internal dapat memunculkan jenis WFC yang berbeda-beda.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan angka perceraian di Indonesia hingga 70 persen dalam rentang waktu 2005-2010. Diketahui pula bahwa pengajuan gugatan perceraian timbul dari tuntutan dari pihak istri. Tingkat independensi dan merasa mampu hidup tanpa bergantung pada pasangannya menjadi pemicu keretakan rumah tangga para wanita karier. Selain itu tingkat perceraian yang meningkat di Indonesia didominasi karena terlalu sibuk bekerja. Bagi para wanita, peran di pekerjaan dan peran di keluarga merupakan perpaduan yang akan menimbulkan beban yang lebih berat pada wanita sehingga timbul kecenderungan untuk terjadi konflik.

WFC (*Work-Family Conflict*) atau konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik antar peran individu yang berasal dari ketidaksesuaian dari tuntutan di pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985). Disimpulkan pula bahwa saat bekerja, peran dalam keluarga akan berdampak pada peran dalam pekerjaan (Greenhaus and Beutell, 1985). Beberapa hal yang menimbulkan WFC adalah beban kerja, dukungan dari pekerjaan atau perusahaan, tekanan dari pekerjaan, tekanan dari luar pekerjaan dan karakteristik individu (Blanch dan Aluja, 2009 ;Byron, 2005 dalam DiRenzo dkk, 2011). Keterlibatan pada pekerjaan yang tinggi akan membuat wanita lebih mencurahkan waktunya untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya untuk meraih kesuksesan dalam kariernya. Dituliskan juga bahwa jika ia mengalami stres karena pekerjaan, maka akan meningkatkan WFC



(Greenhaus dkk, 1989). Keterlibatan dalam pekerjaan berkaitan dengan tujuan dan kesuksesan karier yang diinginkan oleh wanita karier.

Bagi wanita masa kini, memiliki karier yang sukses berarti memberikan dampak dan pengaruh. Bekerja adalah salah satu aspek dari sebuah eksistensi yang bermakna. Keterlibatan dalam pekerjaan menjadikan pekerjaan lebih menyenangkan, bermakna dan mengarah pada peningkatan kemampuan individu *Bussiness and Profesional Woman Foundation* (2011) . Pekerjaan menjadi sarana bagi wanita untuk menunjukkan kemampuan yang dimilikinya sehingga ia akan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan (62 Persen Perempuan Karier Kecanduan Kerja, Majalah Kartini September:2014).

Setiap individu ataupun para wanita memiliki pandangan mengenai karier yang berbeda-beda. Pilihan karier atau aspirasi karier didefinisikan sebagai perilaku yang digambarkan lewat keinginan yang jelas dari individu yang akan mempengaruhi pilihan kariernya. Aspirasi karier akan menggambarkan preferensi individu mengenai kesempatan karier, keadaan dan tipe karier (Gerber dkk, 2009). Pilihan karier yang dimiliki mengarahkan seseorang pada tujuan atau target kariernya, sehingga ia akan berusaha untuk mencapai target dan tujuan tersebut. Pilihan karier bagi seorang wanita akan mempengaruhi sebagian besar pilihan dalam hidupnya. Individu akan menentukan pilihan kariernya dan mengejar tujuan yang ingin dicapainya dalam karier.

Pandangan karier menurut Derr (1986 dalam Carlson dkk, 2003) adalah karier berdasarkan pandangan individu mengenai karier dan tujuan yang ingin dicapai dalam karier. Menurut Derr (1986), karier sukses internal adalah rencana

kerja jangka panjang yang akan berkaitan dengan dinamika tiga kegiatan yaitu: pekerjaan, hubungan dengan orang lain dan pengembangan diri. Individu dalam menentukan pilihan yang berkaitan dengan pengembangan dirinya, baik terkait keluarga ataupun karier akan menjadi salah satu tolak ukur nilai dan alasan dari pemilihan tersebut (Carlson dkk, 2003). Karier sukses internal berkaitan dengan hal-hal mengenai individu tersebut yaitu harapan karier dan impian (Carlson, dkk 2003). Derr (1986 dalam Carlson, 2003) mengembangkan teori karier sukses internal dari Schein mengenai *career anchors*.

Penelitian Carlson, Derr dan Wadsworth (2003) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan pengaruh dari beberapa jenis karier sukses internal pada WFC. Disebutkan bahwa karier sukses internal tersebut dapat memunculkan jenis WFC yang berbeda-beda. Hasil penelitian Carlson dkk (2003) menunjukkan bahwa tipe karier sukses internal *getting ahead* mengalami WFC, hal tersebut diduga karena individu tersebut memiliki sangat menghargai pekerjaan dan menghabiskan banyak waktu dan tenaga lebih banyak di pekerjaan. Sedangkan individu dengan tipe karier sukses internal *getting secure* mengalami WFC lebih rendah pada bentuk WFC lainnya. Hal tersebut diduga karena individu dengan *getting secure* memilih untuk mendapatkan keamanan dari pekerjaannya dan tidak merasa terbebani dengan tanggung jawabnya di keluarga ataupun pekerjaan. Penelitian Carlson dkk (2003) menemukan bahwa individu dengan tipe karier sukses internal *getting free* mengalami WFC lebih tinggi. Karena individu dengan tipe karier sukses internal *getting free* memilih bekerja berdasarkan kebebasan dan tanggung jawab dirinya. Hal tersebut berkaitan dengan otonomi dirinya, sehingga mereka

akan mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara kebebasan atas dirinya dan keterkaitan dengan orang lain. Individu dengan tipe karier sukses internal *getting balanced* juga akan tetap mengalami WFC. Individu dengan tipe karier sukses internal *getting balance* menghabiskan banyak tenaga untuk menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan keluarga. Sehingga untuk mencapai hal tersebut bukan hal yang mudah dan terkadang menyulitkan. Individu dengan tipe karier sukses internal *getting high* menunjukkan WFC yang tinggi, karena mereka akan lebih menikmati dalam pekerjaan ketika mereka anggap hal tersebut menarik dan menantang. Individu akan mengabaikan pada perannya yang lain karena sangat berkonsentrasi dengan pekerjaannya yang dianggap menarik. Pada Penelitian Carlson dkk (2003) tidak mengkhususkan penelitian untuk mengukur WFC pada wanita bekerja saja. Sehingga penulis ingin meneliti apakah terdapat hubungan jika tipe karier sukses dan WFC tersebut diukur hanya pada ibu yang bekerja.

Berdasarkan paparan di atas, penulis ingin mengetahui hubungan antara karier sukses internal terhadap WFC (*work-family conflict*) pada ibu yang bekerja. Apakah terdapat hubungan antara tipe-tipe karier sukses internal dan WFC pada ibu yang bekerja? dan Tipe karier sukses internal mana yang mempunyai hubungan paling kuat dan paling lemah dengan WFC? Pertanyaan-pertanyaan tersebut menarik penulis untuk meneliti hal tersebut.

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah akan menjelaskan ruang lingkup dari penelitian. Penelitian ini akan meneliti hubungan karier sukses internal dan *Work-Family Conflict* (WFC) pada ibu bekerja. Penulis membatasi masalahnya dengan menjelaskan sebagai berikut :

1. Karier Sukses Internal

Karier Sukses Internal adalah perencanaan pekerjaan jangka panjang yang menggambarkan dinamika antara tiga bagian yaitu pekerjaan hubungan dengan orang lain dan pengembangan diri.

2. *Work-Family Conflict* (WFC)

WFC adalah tekanan tidak sesuai dari peran yang meningkat secara bersama-sama dari peran di pekerjaan dan peran di keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985)

3. Ibu yang Bekerja

Ibu yang bekerja adalah wanita yang bekerja aktif pada sebuah perusahaan atau organisasi, menikah dan memiliki anak.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah “Apakah terdapat hubungan antara tipe-tipe karier sukses internal dan WFC pada ibu yang bekerja? dan Tipe karier sukses internal manakah mempunyai hubungan paling kuat dan paling lemah dengan WFC?”

## 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menguji secara empiris hubungan karier sukses internal dan *Work-Family Conflict* (WFC) pada ibu yang bekerja.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini didasarkan pada teori Psikologi Industri dan Organisasi sehingga diharapkan mampu memberi manfaat dalam pengembangan teori dan sumber literatur bagi penelitian mengenai hubungan karier sukses internal terhadap *Work-Family Conflict* (WFC) pada ibu yang bekerja.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pelaku bisnis dan para pimpinan perusahaan untuk mengetahui hubungan antara tipe karier sukses dengan *Work-Family Conflict* (WFC) pada ibu yang bekerja. Sehingga dapat dijadikan referensi untuk memberikan kebijakan dan aturan yang tepat untuk karyawannya mengenai karier dan WFC.

Bagi ibu yang bekerja, diharapkan dengan mengetahui tipe karier sukses dapat membantu menentukan berbagai keputusan mengenai karier serta dampaknya pada *Work-Family Conflict* (WFC).