

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya wanita mampu bekerja sama baiknya dengan pria, hal ini dibuktikan pada masa perang dunia pertama dan kedua, dalam berbagai macam bentuk pekerjaan di front terdepan dan di garis belakang. Akan tetapi cara bekerja wanita berbeda dengan cara bekerja pria, dimana wanita bekerja dengan khas sifat kewanitaannya. Dalam berkeluarga wanita mempunyai beberapa peran penting yaitu, sebagai istri dan teman hidup, sebagai partner seksual, sebagai pengatur rumah tangga, sebagai ibu dari anak-anak dan pendidik, sebagai makhluk sosial yang berpartisipasi aktif dalam lingkungan sosial (Kartono, 1992).

Seiring dengan perkembangan zaman, berbagai perubahan terjadi dengan cepat. Kebutuhan ekonomi yang semakin tinggi membuat istri harus turut bekerja. Keadaan ekonomi yang kurang baik mengharuskan para istri untuk ikut membantu para suami mambanting tulang untuk kehidupan sehari-hari. Wanita yang zaman dahulu dianggap hanya sebagai ibu rumah tangga sekarang mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita bekerja (Rahmadita, 2013).

Saat ini terjadi peningkatan tenaga kerja wanita di indonesia. Hal tersebut diungkapkan oleh Biro Pusat Statistik (Apollo & Cahyadi, 2012) bahwa partisipan pekerja wanita di Indonesia semakin meningkat setiap tahun. Pada tahun 1988 jumlah pekerja wanita di Indonesia sebanyak 23.874.00 juta orang. Sedangkan tahun 2007 meningkat sebanyak 35.479.000 juta orang. Selain itu, Rizaty (2022)

mengatakan bahwa laporan yang berdasarkan survei angkatan kerja oleh Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 terdapat sebanyak 39,52% atau sekitar 51,79 juta penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang bekerja adalah perempuan. Angka tersebut bertambah 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya yang sebanyak 50,7 juta orang penduduk perempuan.

Wanita tetap ingin bekerja karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri, seperti dukungan finansial, megembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, serta memberikan kebanggaan diri dan kemandirian meskipun penghasilan suami cukup untuk kebutuhan rumah tangga (Akbar, 2017). Berkontribusi pada penghasilan keluarga membuat perempuan menjadi lebih mandiri dan memberikan mereka kekuatan ekonomi yang lebih besar, mengurangi tekanan antara suami dan istri, adanya harga diri yang lebih besar bagi perempuan serta hubungan yang lebih dekat antara sang ayah dan anaknya (Gilbert dalam Papalia et al., 2013).

Menurut pendapat Ware (Rizky & Santoso, 2018) ada dua alasan utama wanita yang bekerja. Pertama, sebuah keharusan karena kondisi ekonomi yang rendah, sehingga wanita dituntut bekerja untuk meningkatkan penghasilan supaya dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Kedua “memilih” untuk bekerja, sebagai refleksi dari kondisi social ekonomi pada tingkat menengah ke atas. Bekerja bukan hanya semata-mata untuk mencari tambahan penghasilan tetapi salah satu bentuk aktualisasi diri, mencari afiliasi diri dan wadah untuk bersosialisasi. Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran dapat memberikan keuntungan psikososial, seperti kepercayaan diri, moral serta kebahagiaan, tetapi kesulitan

dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga sering kali bertentangan dan juga dapat menyebabkan konflik peran ganda.

Khan (Mulyati & Indriana, 2016) menjelaskan bahwa konflik peran ganda merupakan salah satu jenis konflik antar peran (*inter role conflict*), karena adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran yang dalam kondisi cukup ekstrim, yaitu adanya berbagai harapan atau tekanan yang akan sangat bertentangan sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Menurut Sekaran (Rinantri & Sahrah, 2016) konflik peran ganda adalah permasalahan yang dialami ibu rumah tangga baik sebagai istri atau sebagai karyawan dalam memperoleh kehidupan social yang lebih baik. Jatmika & Utomo (2019) mengatakan bahwa seseorang dapat dikatakan mengalami konflik peran ganda ketika orang tersebut mengalami suatu ketegangan dalam menjalani peran pekerjaan maupun peran dalam keluarga.

Konflik peran timbul ketika individu terlibat dalam berbagai peran, seperti peran pekerjaan dan keluarga, serta menghadapi kendala dalam hal waktu ataupun energi dan kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab peran ganda mereka. Dalam penelitian pekerjaan-keluarga, konflik peran ganda dibagi menjadi 2 yaitu, WIF (konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga) dan FIW (konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan). Konflik WIF terjadi ketika tuntutan tempat kerja menghambat kinerja peran keluarga, sedangkan FIW terjadi ketika tuntutan keluarga menghambat kinerja peran kerja (Selvarajan et al., 2013)

Menurut Apperson et al., pada dasarnya konflik peran ganda bisa terjadi pada pria maupun wanita. Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan

bahwa intensitas terjadinya konflik peran ganda pada wanita lebih besar dibandingkan dengan pria (Dwiyanti, 2017). Konflik peran ganda rentan terjadi pada pegawai wanita karena wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk mengurus keluarga dibandingkan dengan pria. Dikarenakan wanita merupakan pelaku utama yang berperan dalam pelayanan yang ada di rumah, meliputi mengurus rumah dan anak-anak (Julianty & Prasetya, 2016).

Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak persoalan. Ketika ditempat kerja, wanita dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan, misalnya tekanan kerja yang berasal dari beban kerja yang berlebihan. Setelah melewati jam kerja dan pulang kerumah wanita akan dihadapkan dengan tuntutan keluarga, misalnya berhubungan dengan waktu dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengatur waktu dengan suami dan anak serta untuk menyelesaikan urusan domestik lainnya dengan baik (Anggriana et al., 2016). Salah satu konflik yang sering terjadi pada ibu yang bekerja yaitu ketika anaknya sedang sakit, maka biasanya sang ibu akan mengajukan cuti untuk mengurus anak terlebih dahulu (Thania et al., 2021)

Ketidakseimbangan peran yang dialami wanita bekerja dapat disebabkan karena jumlah jam kerja yang tinggi, sehingga waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk mengurus rumah tangga dan keluarga. Menurut penelitian yang dilakukan Srivastava (Nugraha, 2018) 56% dari 100 Ibu yang bekerja setuju tentang sulitnya mencegah terjadinya konflik peran ganda. Greenhaus dan Bautell (Yanti & Hermaleni, 2019) juga menjelaskan bahwa jam kerja yang panjang seperti jam

kerja yang *full time* (8 jam sehari) dapat menyebabkan kelelahan sehingga peran di rumah menjadi terganggu.

Menurut penelitian Strong dan Give, jika istri memutuskan untuk bekerja diluar rumah, maka berarti mereka akan mengurangi kualitas perannya dalam pernikahan dan mengurangi waktunya untuk bersama pasangan dan anggota keluarga lainnya sehingga akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pernikahannya (Saman & Dewi, 2012). Semakin banyak waktu yang dicurahkan untuk satu peran, maka akan semakin sedikit waktu yang tersedia untuk memenuhi peran lainnya (Quick & Tetrick, 2003).

Diantara kerugian atau stress yang mungkin terjadi pada pernikahan dengan karir ganda adalah adanya tuntutan waktu dan tenaga tambahan, konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga, persaingan kompetitif antara suami dan istri, dan jika memiliki anak, apakah perhatian terhadap kebutuhan anak sudah dipenuhi (Zedeck & Mosier dalam Santrock, 2002).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alteza & Hidayati (2013) konflik peran ganda mengakibatkan banyak dampak negatif yang tidak hanya dirasakan oleh wanita bekerja melainkan juga pada lingkungan sosialnya seperti keluarga dan rekan kerja. Dampak yang dirasakan terhadap diri wanita itu sendiri, yaitu dalam bentuk gangguan psikologis dan gangguan kesehatan yang sangat berpengaruh terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja maupun di rumah. Sedangkan dampak yang dirasakan terhadap anggota keluarga berupa perasaan terabaikan atau kurang mendapat perhatian dari wanita bekerja ataupun sikap dan perilaku yang kurang menyenangkan dari

wanita bekerja saat mengalami konflik. Dalam lingkungan kerja konflik peran ganda pada wanita akan menurunkan produktivitas kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Menurut Istiani (Akbar & Kartika, 2016) dampak positif wanita yang bekerja yaitu dengan bekerja wanita dapat membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak untuk menghidupi kebutuhan diri dan keluarga, meningkatkan rasa percaya diri dan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup.

Hasil wawancara yang dilakukan pada 3 orang karyawan perempuan yang sudah menikah dan sudah memiliki anak di pasar Kliwon Kudus pada hari Senin, 14 November 2022. Narasumber tersebut berinisial E, sudah menikah dan memiliki 2 orang anak berumur 15 tahun dan 7 tahun. Permasalahan muncul ketika subjek harus bekerja setiap hari dari jam 09.00 – 16.30 sehingga subjek merasa bingung dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga. Kebersamaan bersama keluarga hanya pada malam hari saja, dikarenakan menjadi karyawan pasar tidak ada hari libur kecuali hari-hari besar seperti lebaran dan tahun baru. Saat dirumahpun subjek masih mengerjakan semua pekerjaan rumah. Subjek sangat takut jika anaknya merasa kurang kasih sayang karena waktu kebersamaan dengan anaknya yang sedikit. Subjek juga mengatakan jika kelelahan setelah seharian bekerja tidak sering subjek menjadi mudah marah ketika dirumah. Keputusan subjek untuk bekerja di dukung oleh keluarganya. Akan tetapi, suami subjek tidak pernah membantunya dalam mengerjakan pekerjaan rumah, semua pekerjaan rumah ia kerjakan sendiri, mulai dari

mengurus anak sampai memasak. Suami subjek hanya tidur saja ketika dirumah tanpa melakukan apa-apa. Subjek mengaku khawatir tentang masa depan keluarganya. Subjek mengkhawatirkan anaknya yang mau kuliah, sedangkan suaminya juga mau pensiun, ditambah lagi anaknya yang kecil masih sekolah dasar. Terkadang ketika subjek merasa lelah setelah seharian bekerja subjek akan menunda mengerjakan pekerjaan rumahnya, sehingga pekerjaan rumah subjek semakin menumpuk dan itu membuat subjek merasa stress. Dari keterangan subjek, ketika subjek mengalami banyak masalah dan subjek merasa masalah tersebut berat baginya maka subjek akan pasrah terhadap takdir yang ada pada hidupnya.

Subjek yang kedua berinisial S. memiliki 3 orang anak. Subjek mengatakan waktu yang dihabiskan dengan anaknya berkurang karena bekerja. Subjek mengaku tidak pernah menghadiri acara apapun disekolahkan anaknya termasuk mengambil raport. Semua itu dilakukan oleh saudaranya karena suami subjek juga tidak mau melakukannya. Subjek khawatir jika anaknya merasa kurang perhatian dari dirinya karena hal itu. Suami subjek juga tidak mau membantu mengerjakan pekerjaan rumah. Ditambah lagi suami subjek mudah marah terhadap hal kecil, seperti jika tidak ada makan dirumah. Suami subjek juga jarang membantu dalam hal finansial. Seringnya suami subjek menggunakan uangnya untuk kesenangan pribadi, bukan untuk keluarga. Hal itu membuat masalah subjek semakin banyak. Subjek mengaku seringkali dirinya merasa lelah. Seperti halnya ketika suaminya sedang marah, subjek terkadang merasa putus asa dan malu terhadap saudara dan keluarganya. Karena ketika marah suami subjek akan membuat kericuhan

dirumah.

Subjek ketiga berinisial F, memiliki 2 orang anak. Subjek memiliki kendala dalam hal mengasuh anak. Bahkan subjek sering mengajak anaknya yang kecil ketika bekerja karena tidak ada yang mengasuhnya. Apalagi jika anaknya sedang sakit, subjek bingung membagi waktunya antara mengurus rumah tangga, mengurus anak dan bekerja. Karena ketika sakit anaknya tidak mau ditinggal. Suami subjek tidak mau membantu dalam hal mengurus anak. Subjek mengatakan jika suaminya kurang perhatian terhadap dirinya dan anak-anaknya. Suami subjek juga tidak mau membantu dalam hal finansial, selain itu suami subjek gemar minum-minuman keras dan berjudi. Hal itu yang membuat subjek semakin tertekan dalam perannya. Selain harus mengurus rumah tangga, subjek juga harus memenuhi kebutuhan keluarga. Tak jarang subjek tidak ikut dalam acara keluarga, karena subjek harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Subjek mengatakan semua yang dialaminya ini takdir dari tuhan dan dirinya hanya bisa berusaha.

Banyak kasus yang menunjukkan bahwa para karyawan yang mengalami tekanan dan stress adalah individu yang tidak mendapatkan dukungan dari orang terdekat, seperti orang tua, suami, anak, teman dan lainnya (Ardiyansyah & Meiyuntariningsih, 2016). Ada dua jenis dukungan sosial yaitu domain pekerjaan dan domain nonpekerjaan. Dukungan domain pekerjaan adalah dukungan dari organisasi, atasan dan rekan kerja, sedangkan dukungan domain nonpekerjaan dapat berasal dari pasangan, anggota keluarga dan teman. Kedua jenis dukungan sosial ini (domain pekerjaan dan domain non pekerjaan) tampaknya dapat



meringankan beban stres yang dialami, terutama dalam konflik pekerjaan-keluarga (Zakaria & Ismail, 2017). Dukungan sosial terutama dukungan dari orang-orang terdekat khususnya suami akan membuat ketenangan batin dan perasaan senang dalam diri istri, sehingga dapat mengurangi potensi terjadinya stress dalam menjalani perannya di dunia kerja maupun dalam rumah tangga (Wulandari, 2015).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Wahyuni (2019) faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah dukungan sosial suami. Peran dan dukungan sosial suami sangat penting untuk mengurangi konflik peran ganda pada wanita yang bekerja dan sudah menikah, apalagi jika pasangan tersebut sudah memiliki anak. Peran dan dukungan sosial suami seperti membantu istri dalam mengurus anak ketika sang istri sedang sibuk bekerja. Mendengarkan cerita istri, memberikan dukungan secara emosional, memberi saran dan nasihat untuk mencari jalan keluar ketika istri memiliki masalah baik dalam pekerjaan maupun keluarga.

Sebagian orang sering kali mengandalkan pasangan mereka untuk mendapatkan dukungan selama mengalami peristiwa yang penuh tekanan. Selain itu, pasangan dapat memberikan semua jenis dukungan dan memainkan peran penting dalam penyediaan dukungan emosional (DeLongis et al., 2004). Dukungan dari suami dapat berpengaruh terhadap perasaan wanita yang berperan ganda, sehingga dalam menghadapi konflik dan tekanan, wanita yang mengalami peran ganda membutuhkan dukungan sosial (Octaviana & Sugiasih, 2021).

Semakin tinggi perolehan dukungan sosial maka dapat meminimalisir

adanya tekanan atau kondisi psikologis yang terganggu, dengan adanya dukungan sosial menjadikan wanita yang mempunyai peran ganda dapat memiliki strategi coping untuk mengatasi permasalahan yang dialaminya. Sehingga dengan adanya dukungan sosial yang tinggi terutama dari pasangan, akan menjadikan wanita yang mempunyai peran ganda merasa lebih baik, dan keluarga akan dalam kondisi yang sehat dan dapat terkontrol dengan baik (Rachmani, 2022).

Hal itu terlihat dari hasil penelitian Utami & Wijaya (2018) ada hubungan negative antara dukungan social pasangan dan konflik peran pekerjaan-keluarga. Ibu bekerja yang mendapat dukungan sosial pasangan yang tinggi dapat meningkatkan semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya, memunculkan perasaan tenang, memunculkan rasa dipedulikan, rasa disayangi, serta rasa memiliki seseorang yang dapat diandalkan dalam melakukan tanggung jawabnya. Rasa cinta dan sayang yang diekspresikan suami, perhatian yang selalu dicurahkan, waktu yang diberikan untuk menjadi pendengar dan teman diskusi serta bantuan untuk mengerjakan pekerjaan rumah dapat mengurangi dampak dari konflik peran ganda sehingga tingkat dari konflik yang dialami rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah *locus of control* (Kalingga & Mardianto, 2023). Menjadi ibu yang bekerja harus memiliki cara penyelesaian konflik ke arah yang positif, salah satunya yaitu dengan cara memiliki perilaku *locus of control*. Dengan adanya *Locos of control* yang dimiliki ibu bekerja, maka ia akan merasa yakin bahwa ia mampu menyelesaikan segala masalah yang dihadapi dalam setiap pekerjaan ditempat kerja maupun pekerjaan di rumah yang dibebankan kepadanya (Amanda, 2014).

Menurut Schemerhorn (Hermawan & Kaban, 2015) *locus of control* merupakan sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. *Locus of control* dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Friedman & Schustack (Gridiron, 2017) mereka yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa apa yang terjadi pada mereka adalah keberuntungan, kebetulan, dan takdir. Individu yang memiliki *locus of control* internal merasa bahwa hidup adalah tentang pilihan, keyakinan pribadi, kerja keras dan dedikasi.

*Locus of control* merupakan suatu indikator evaluasi diri karena individu yang berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidupnya cenderung kurang memiliki rasa percaya diri. Sebagai contoh, jika berpikir bahwa keberhasilan disekolah ditentukan oleh guru atau faktor keberuntungan semata, maka seseorang mungkin tidak akan percaya bahwa mampu memperoleh nilai A untuk semua mata pelajaran. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap tindakan dimasa depan, karena merasa tidak mampu dan kurang usahanya untuk mencapai harapan dalam memperbaiki kegagalan (Fadila, 2016).

Hasil dari penelitian Ngah et al., (2009) menemukan bahwa peningkatan *locus of control* dapat menyebabkan penurunan konflik peran ganda, karyawan wanita yang percaya bahwa mereka memegang kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka tampaknya lebih banyak puas dengan pekerjaan mereka dan lebih meminimalisir terjadinya konflik peran ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan single mother dengan *locus of control internal*

cenderung mengalami intensitas konflik yang lebih rendah.

Individu dengan *locus of control* eksternal dianggap lebih sulit mengendalikan konflik pekerjaan-keluarga dan lebih rentan terhadap stres, sedangkan individu dengan *locus of control* internal cenderung mempertimbangkan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya baik keberhasilan maupun kegagalan yang bersumber dari kepribadian, kemampuan, usaha, dan faktor lain yang ada dalam dirinya, sehingga seseorang dengan *locus of control* internal menganggap dirinya sebagai penentu dan pemegang kendali nasibnya. Individu dengan *locus of control* internal akan lebih mudah mengatasi dan mengelola stres jika terjadi konflik pekerjaan-keluarga (Fridayanti et al., 2019).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti hubungan antara dukungan sosial suami dan *locus of control* dengan konflik peran ganda.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empirik hubungan antara dukungan sosial suami dan *locus of control* dengan konflik peran ganda.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengembang ilmu di bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi tentang hubungan antara dukungan social suami dan *locus of control* dengan konflik peran ganda

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi ibu bekerja

Penelitian ini dapat berguna dalam memperhatikan pekerjaan dan kehidupan karyawan sehingga dapat mengurangi terjadinya konflik peran ganda.

### b. Bagi suami

Diharapkan penelitian ini dapat memberi wawasan dan masukan untuk suami agar dapat memberikan dukungan kepada istri supaya dapat meminimalisir ganda terjadinya konflik peran.

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan pengetahuan serta referensi bagi peneliti selanjutnya, yang membahas tentang dukungan sosial suami, *locus of control* dan konflik peran ganda.