

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Wanita bekerja bukanlah hal baru di masyarakat Indonesia (Muamar, 2019). Mangunwijaya (2013) menyatakan bahwa peran wanita tak pernah bisa diabaikan, walaupun pada bidang-bidang tertentu wanita tidak atau belumizinkan memegang peranan langsung, namun secara operasional justru wanitalah yang menjadi penggerak. Kenyataannya sekarang adalah semakin meluasnya peluang dan kesempatan wanita untuk tampil ke depan (Suarmini, 2018).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perempuan pekerja pada 2022 mencapai 52,74 juta pekerja di Indonesia. Jumlah pekerja perempuan itu setara dengan 38,98% dari total pekerja yang ada di Indonesia. Bidang pekerjaan formal terbesar yang melibatkan perempuan adalah tenaga usaha penjualan (28,44%). BPS juga mencatat bahwa perempuan Indonesia yang bekerja menduduki level kepemimpinan dan ketatalaksanaan hanya 0,78%. Selain itu, perempuan yang menjadi pejabat pelaksana, tata usaha dan sejenisnya sebesar 6,2% dari populasi pekerja perempuan (BPS, 2022).

Banyaknya peran yang harus dijalani oleh wanita bekerja memunculkan kemungkinan kekurangan waktu dan energi untuk membina hubungan perkawinan mereka. Bila istri memutuskan untuk bekerja diluar rumah berarti mereka mengurangi kualitas perannya dalam perkawinan dan mengurangi waktu bersama pasangannya yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas

perkawinan. Ditambah lagi dengan memang berat peranan sebagai seorang sebagian wanita yang bekerja tidak mampu lagi untuk memenuhi peran tradisionalnya sebagai seorang istri. Hal ini berpotensi timbulnya ketegangan atau konflik dalam rumah tangga (Tenriawaru, 2022).

Wanita yang pada jaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anaknya saja, kini mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita bekerja (Riskasari, 2018). Peran mereka sebagai ibu rumah tangga diakui masih tetap melekat erat mengiringi perkembangan eksistensi mereka. Banyak orang kemudian mempertanyakan bagaimana mungkin seorang wanita dapat menjalankan berbagai aktifitas ditengah-tengah khalayak luas, sementara rumah tangganya perlu ditangani secara saksama (Susanto, 2017).

Keputusan untuk mengambil dua peran berbeda yaitu di rumah tangga dan di tempat kerja tentu diikuti dengan tuntutan dari dalam diri sendiri dan pemenuhan kebutuhan ekonomi (Islami, 2021). Tuntutan dari diri sendiri dan kebutuhan hidup ini menyerukan hal yang sama yaitu keberhasilan dalam dua peranan tersebut (Ananda, 2021). Oleh sebab itu, jika wanita tidak pandai-pandai untuk menyeimbangkan peran-peran mereka, maka pada akhirnya dapat menimbulkan konflik peran pada diri wanita tersebut. Konflik peran ganda yang dialami oleh setiap perempuan berbeda (Anoraga, 2015).

Greenhaus & Beutell (2015) menyatakan konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya,

menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Peran ganda bagi wanita karier bukanlah situasi yang mudah untuk diselesaikan. Kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Apabila wanita karier lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Sebaliknya apabila wanita karier lebih memprioritaskan keluarga, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya di dalam pekerjaan. inilah yang disebut konflik keluarga dan pekerjaan (Munandar, 2014). Seringkali ada ketidakseimbangan antara pekerjaan di dalam rumah tangga dan pekerjaan, sehingga berdampak buruk pada kehidupannya di dalam rumah tangga dan di dalam pekerjaan (Ermawati, 2018).

Hal ini diperkuat dengan apa yang terjadi di lapangan, berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 September 2023 dengan melibatkan responden wanita (MI, YN, dan MS) bekerja di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus sekaligus mengurus rumah tangga yang diwawancarai seputar konflik peran ganda yang dialaminya.

Wawancara dilakukan penulis kepada responden MI yang berusia 40 tahun, bekerja sebagai Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, dan sudah lebih dari 5 tahun bekerja. Responden MI mengaku bahwa ia sudah berusaha semaksimal mungkin melakukan perannya sebagai ibu rumah tangga yang mengurus seorang anak dan suami disamping juga harus pergi bekerja di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus. Ia mengalami masalah ketika anaknya sakit dan sangat membutuhkan dirinya sebagai seorang

Ibu karena suaminya juga harus bekerja sebagai wiraswasta. Tetapi atasan di tempat kerjanya hanya memberi ijin satu hari saja, dan ketika responden ingin menambah waktu ijin untuk merawat anaknya di rumah sakit tidak diperbolehkan. Hal ini yang menyebabkan MI kurang puas terhadap pekerjaannya. Kurangnya kepuasan kerja dapat membuat tugas MI menjadi banyak sehingga hal ini akan membuat pegawai menghabiskan waktu lebih banyak untuk pekerjaannya dibandingkan dengan keluarga. Selain itu, tidak adanya dukungan dari suami berupa enggan mendengarkan cerita MI, jarang mengucapkan kata-kata cinta, ataupun tidak mau membantu pekerjaan rumah tangga menyebabkan MI mudah mengalami stres yang merupakan dampak dari konflik peran ganda.

Demikian pula dengan responden YN yang berusia 32 tahun, bekerja sebagai Seksi Pengembangan promosi, produksi dan pembiayaan Usaha Kecil dan Menengah yang sudah bekerja selama 3 tahun. Ia menjelaskan bahwa kehidupan sehari-harinya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pegawai dinas yang waktu bekerjanya panjang dengan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dan tidak maksimal mengurus anak dan keluarganya. Namun di sisi lain, suaminya selalu memberikan dukungan misalnya berupa mendengarkan cerita YN, mengucapkan kata-kata cinta, membantu tugas istri di rumah misalnya dengan mencuci piring, bergantian menjaga anak di waktu anak sakit, dan lain sebagainya, sangat jelas meringankan beban tanggung jawab keluarga. Hal ini membuat YN tidak mudah mengalami stres yang merupakan dampak dari konflik peran ganda.

Hal yang sama juga dialami responden MS yang berusia 47 tahun, bekerja sebagai Subbagian Umum dan Kepegawaian yang sudah bekerja selama 16 tahun.

Pada awalnya MS sangat tertekan dengan situasi yang sedang dialaminya. MS merasa tidak nyaman dan tidak kuat dengan pekerjaan yang harus dijalaninya. Akan tetapi dengan suaminya yang sakit-sakitan dan kedua anaknya merantau, dengan sangat terpaksa untuk masih bekerja di instansi dengan usia yang tak muda lagi. Dengan adanya faktor ekonomi dan kondisi suami yang sudah sakit bertahun-tahun, mau tidak mau harus kerja. Sehingga MS menjadi kurang maksimal dalam pekerjaannya di kantor. Kondisi suami MS yang sakit-sakitan dan tidak bisa beraktivitas seperti pada umumnya, sehingga tidak bisa mendukung atau membantu pekerjaan rumah menyebabkan MS mengalami konflik peran ganda.

Tinggi rendahnya konflik peran ganda perempuan diprediksi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kepuasan kerja (Ulfah, 2019). Menurut Luthans (2015) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Churiyah (2018) berpendapat bahwa seseorang yang cenderung kurang puas terhadap pekerjaannya akan mengalami stres yang berdampak pada pekerjaannya dan kehidupan rumah tangganya sehingga akan mengalami konflik peran ganda yang tinggi. Wexley & Yuki (2013) juga menyimpulkan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerjanya dan

cenderung tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya sehingga menyebabkan konflik peran yang akan mempengaruhi pekerjaan dan rumah tangga.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfah (2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan konflik peran ganda pada wanita, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah konflik peran ganda dan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi konflik peran ganda.

Dukungan dari suami adalah faktor penting untuk dapat mengurangi konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir. Dukungan suami dapat membuat istri merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga akan berpengaruh besar terhadap istri yang berperan ganda untuk terus menikmati dan melanjutkan karir, serta dengan sepenuh hati tetap menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga (Tenriawaru, 2022). Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sarafino dan Smith (2013) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan perasaan nyaman, penghargaan, perhatian atau bantuan yang didapatkan dari orang lain. Dukungan sosial dapat berasal dari mana saja seperti lingkungan sekitar dan keluarga.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada wanita. Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan negatif, artinya semakin tinggi dukungan sosial suami maka semakin rendah konflik peran ganda wanita bekerja. Hasil penelitian yang

berbeda dilakukan oleh Supraba (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan suami berpengaruh positif terhadap konflik peran ganda pada wanita yang bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Dukungan Suami terhadap Konflik Peran Ganda pada Wanita Bekerja yang Memiliki Keluarga”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu menguji secara empirik hubungan antara kepuasan kerja dan dukungan suami terhadap konflik peran ganda pada wanita bekerja yang memiliki keluarga.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi sosial tentang hubungan antara kepuasan kerja dan dukungan suami terhadap konflik peran ganda pada wanita bekerja yang memiliki keluarga.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi wanita bekerja yang memiliki keluarga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait konflik peran ganda dengan mempertimbangkan variabel kepuasan kerja dan dukungan suami.

b. Bagi instansi

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan/ peraturan dalam menciptakan kepuasan kerja dikaitkan dengan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja dan mempunyai keluarga

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian mengenai konflik peran ganda pada perempuan pekerja.

