# BAB 1
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sejak meningkatnya jumlah kasus positif yang terinfeksi Covid-19, pemerintah Indonesia membuat kebijakan untuk pencegahan dan penyebaran virus tersebut seperti himbauan untuk mengurangi aktivitas diluar rumah, *physical distancing*, hingga pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM level 3 dan PPKM level 4) terutama pada beberapa kota dengan jumlah kasus positif tertinggi. Menurut data survey sosial demografi Badan Pusat Statistik Kota Bandung tahu 2020 dampak Covid-19 sebanyak 39,09% karyawan bekerja dari rumah secara penuh, 34,76% bekerja dari rumah tetapi masih diselingi dengan jadwal masuk kantor dan sisanya masuk seperti biasa sebanyak 7,07% dan 19,06% adalah pekerjaan yang tidak memungkinkan lagi dilakukan dirumah.

Berdasarkan penelitian Maria & Nuwati dalam Retnowati (2020:12) mengenai produktivitas penduduk yang bekerja dari rumah diwilayah JABODETABEK diperoleh hasilnya dari berbagai profesi seperti guru, pegawai swasta, pegawai negeri dan wiraswasta diperoleh hasil 82% pekerjaan yang dapat dikerjakan dirumah, tetapi 79% mengaku produktivitas mereka terganggu pada kendala kesulitan atau tidak bisa bekerja, biaya operasional meningkat, terjadinya *miss communication* dan kehilangan motivasi dalam bekerja. Kemudian 54% penurunan *output* terjadi pada bidang jasa dan produksi.

Melaksanakan aktivitas bekerja dari rumah ditengah pandemic bukan suatu kondisi bekerja yang menyenangkan bagi seseorang, ketidakpastian mengenai kapan berakhirnya pandemic serta berbagai kabar seperti pengurangan gaji atau upah hingga pemutusan kontrak kerja dibeberapa perusahaan. Sandini (2021:77) mengatakan bahwa seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan.

Perubahan sistem kerja tersebut akan melahirkan masalah yang cukup rumit bagi kaum wanita, khususnya bagi wanita yang sudah berumah tangga dan

mempunyai anak. Bagi para wanita karir jelas ini akan menjadi kekhawatiran tersendiri, karena konflik antar peran yang dijalaninya mereka akan berusaha untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang istri atau seorang ibu dalam rumah tangga, hal ini didukung dengan pola tradisional di masyarakat Indonesia yang menjadikan wanita sebagai salah satu peran utama dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan, sehingga tidak bisa dihindari lagi bahwa kinerja seorang wanita cukup berat dan melahirkan ketidakpuasan dengan hasil yang sudah dikerjakannya. Dewi (2020:17) mengatakan apabila beban dan tanggung jawab tidak dijalankan dengan baik, maka wanita yang bekerja akan banyak yang memilih untuk berhenti, tetapi pada hal ini berbeda dengan para wanita tunggal karena tidak ada pilihan selain untuk tetap bekerja, mengingat statusnya sebagai tulang punggung keluarga. Konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi salah satu bentuk konflik dimana tekanan dari pekerjaan akan bisa menganggu pelaksanaan peran keluarga, begitu pula sebaliknya. Pada situasi sepeti ini akan bisa menimbulkan ketidakpuasan kerja dan mempengaruhi produktifitas kerja yang pada akhirnya akan membuat seseorang stres kerja. Menurut Panjaitan dalam penelitiannya (2019:42) konflik peran ganda merupakan suatu bentuk tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang berkaitan dengan kejadian stres kerja.

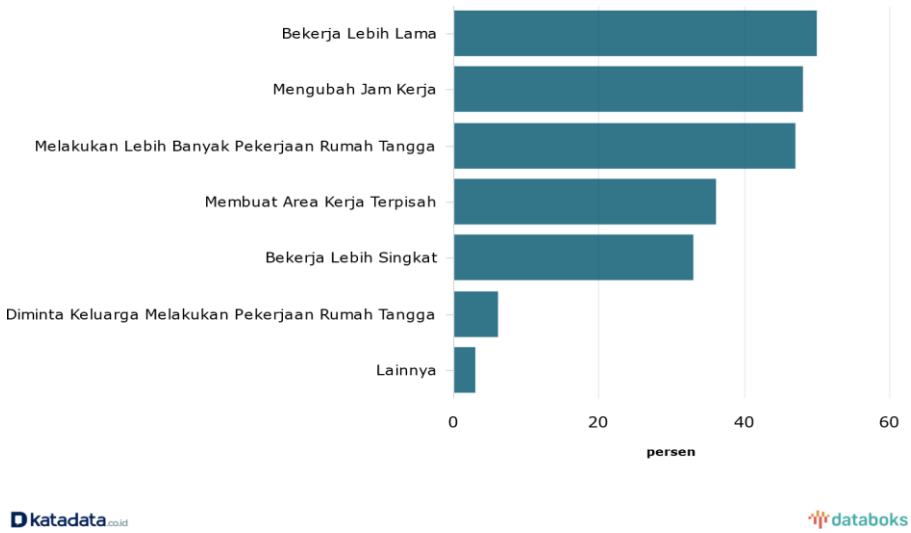
Neiman dalam Hartono (2021:17) mendefinisikan bahwa pekerjaan tidak mungkin bisa dilakukan dari rumah. Mungkasa (2020:137) juga mengatakan bahwa ada beberapa kendala saat menjalankan aktivitas bekerja dirumah, dianataranya adalah :

1. Pekerja yang terbiasa bekerja dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja.
2. Tidak terlihat batasan yang jelas antara kantor dan rumah, bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan.
3. Pekerja jarak jauh cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan dengan tetangga dan keluarga.

Konflik peran ganda yang di alami oleh wanita karir bisa menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Selama pandemi dan diberlakukan *work form home,*

peran wanita sebagai wanita karir semakin diuji, karena fokus kerja dan fokus dalam urusan rumah tangga dan urusan pribadi akan sulit diatur. Peran ganda memberikan wanita kesulitan untuk meraih kesuksesan dibidang pekerjaan, keluaga dan pribadi. Pada kasus ini wanita karir di Kota Bandung mengalami masalah pada konflik peran seperti kesulitan membedakan antara waktu kerja dan urusan pribadi sehingga performa kerja menurun, komunikasi dengan perusahaan terganggu karena tidak dalam satu tempat. Bagi wanita yang bekerja di sektor formal, ini akan menjadi tantangan yang berat untuk dijalani karena harus dilakukan pada waktu yang bersamaan. Pekerjaan akan menjadi lebih berat jika anggota keluarga berada dirumah, ketika beban atau tanggung jawab tersebut tidak dapat dijalankan dengan baik, maka wanita yang bekerja kemungkinan akan memilih untuk berhenti bekerja. Maoe, dkk dalam penelitiannya (2016:1279) mengatakan bahwa konflik peran bisa dialami oleh banyak profesi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan perannya masing-masing.

Dalam penelitian Zusmawati (2019:2) mengatakan bahwa melihat dengan tuntutan dan kewajiban yang harus dijalani oleh wanita karir, maka tidak sedikit yang akan mengalami susahnya menyeimbangkan antara dua peran.

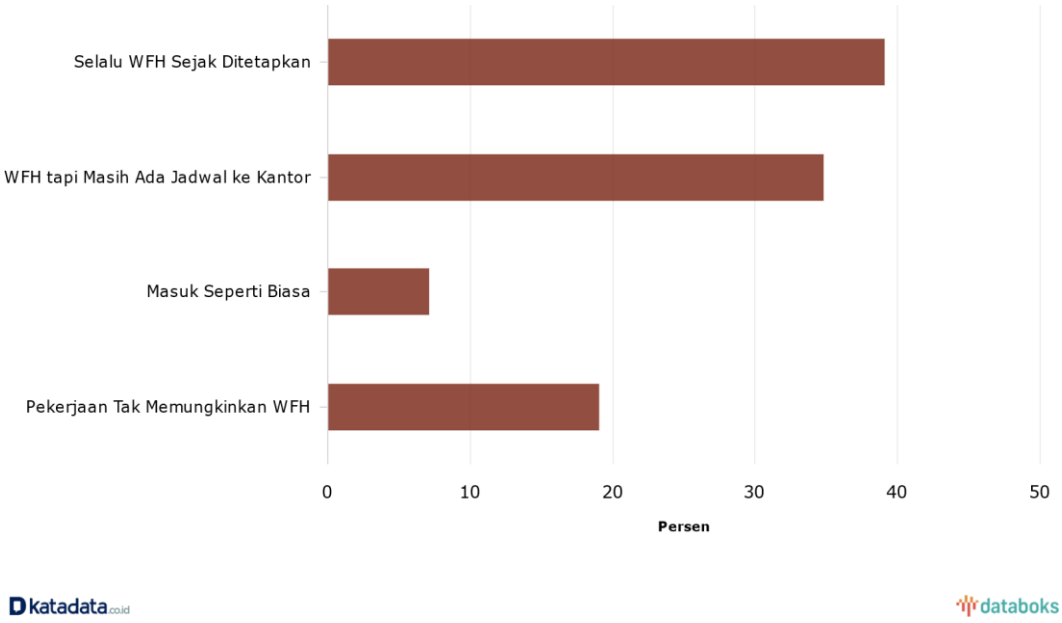



**Gambar 1. 1**

**Grafik Mayoritas Karyawan Anggap WFH Buat Durasi Kerja Menjadi Lebih**

Sumber : JobStreet Indonesia, PT Agustus (2020)

Pada gambar grafik 1.1 dapat dilihat bahwa 46% pekerja di Indonesia telah diwajibkan bekerja dari rumah akibat pandemic virus corona Covid-19. Dari jumlah tersebut, 50% pekerja merasa bekerja lebih panjang selama berada dirumah. Sebanak 48% pekerja harus mengubah jam kerja ketika berada dirumah. Ada 47& pekerja yang mengaku melakukan lebih banyak pekerjaan rumah tangga. 36% pekerja harus membuat area kerja terpisah selama berada dirumah dan 33% pekerja merasa waktu kerja lebih singkat selama dirumah. 6% pekerja yang diminta annggota keluarga melakukan lebih banyak pekerjaan rumah tangga, 3% pekerja memilih dampak lainnya ketika bekerja dari rumah.




**Gambar 1. 2**

**Grafik Tidak Semua Warga Bisa Bekerja Dari Rumah Walau Ada Corona**

Sumber : Badan Pusat Statistik Juni (2020)

Pada gambar grafik 1.2 dapat dilihat bahwa sebanyak 39,09% masyarakat dapat melakukan pekerjaan dari rumah sejak pertama kali ditetapkan. 34,67% melakukan aktivitas pekerjaan dari rumah tapi masih ada jadwal ke kantor, 7,07% masuk seperti biasa dan 19,06% pekerjaan tidak memungkinkan untu dilakukan dirumah.

**Tabel 1. 1**

**Jumlah Penduduk Menurut Kegiatannya Di Kota Bandung Tahun 2020**

| Golongan Pekerjaan | Laki-laki | Perempuan | Laki-laki +Perempuan |
|---|---|---|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan<br>*Agriculture, Forestry, Hunting, and Fishery* | 7.372 | 899 | 8.271 |
| Industri Pengolahan<br>*Manufacturing Industry* | 98.451 | 62.492 | 160.943 |
| Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel<br>*Wholesale Trade, Retail Trade, Restaurants and Hotels* | 267.048 | 192.343 | 459.391 |
| Jasa Kemasyarakatan<br>*Community, Social, and Personal Services* | 144.568 | 108.311 | 252.879 |
| Lainnya (Pertambangan dan Penggalian, Listrik, Gas & Air, Bangunan, Angkutan, Pergudangan, dan Komunikasi, Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan , Tanah dan Jasa Perusahaan<br>*Mining & Quarryng, Electricity, Gas & Water, Constructions, Transportation, Storage & Communication, Financing, Insurance, Real Estate & Business Services* | 191.606 | 34.896 | 226.502 |
| **Total** | **709.045** | **398.941** | **1.107.986** |

Sumber : BPS Provinsi Jawa Barat (Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Barat Agustus 2020)

Berdasarkan dari tabel 1.1 data diatas penulis melihat bahwa jumlah wanita yang bekerja pada tahun 2020 sebanyak 398.941 jiwa diseluruh kota bandung. Jumlah wanita yang bekerja pada bidang pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan sebanyak 899 jiwa. Jumlah wanita yang bekerja di industri pengolahan sebanyak 62.492 jiwa. Pada bidang perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel sebanyak 192.343 jiwa wanita yang yang bekerja. Sebanyak 108.311 jiwa wanita bekerja pada bidang jasa kemasyarakatan, dan untuk pertambangan, penggalian, gas, air, bangunan, angkutan, komunikasi, keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan sebanyak 34.896.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pra survey kepada 79 seorang wanita karir yang bekerja dari rumah untuk mengetahui respon atas kepuasan kerja selama menjalankan aktivitas bekerja dari rumah.

**Tabel 1. 2**

**Data Pra-Survey Kepuasan Kerja Wanita Karir Yang Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid-19 Di Kota Bandung**

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya selama bekerja dari rumah | 21,8% | 35,9% | 33,3% | 9,0% |
| 2 | Saya merasa puas dengan pekerjaan yang sudah saya selesaikan selama bekerja dari rumah | 11,5% | 41,0% | 34,6% | 12,8% |
| 3 | Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan | 19,2% | 29,5% | 41,0% | 10,3% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang tetap berjalan meskipun bekerja dari rumah | 14,1% | 28,2% | 46,2% | 11,5% |
| 5 | Saya merasa puas dengan hubungan rekan kerja yang masih terjalin baik meskipun bekerja dari rumah | 14,1% | 47,4% | 14,1% | 24,4% |

*Sumber : Hasil olah data penulis (2021)*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat responden tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakan selama bekerja dari rumah, responden tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diselesaikan selama bekerja dari rumah dan hubungan dengan rekan kerja juga tidak terjalin dengan baik selama menjalankan aktivitas bekerja dari rumah.

Sari dalam penelitiannya (2018:12) menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasikan sebagai suatu alasan penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya.

Rasyid dalam penelitiannya (2020:61) juga mengatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja disekitarnya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, lingkungan yang nyaman dan aman akan membuat dirinya merasa nyaman saat bekerja, sehingga yang dilakukan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan mempengaruhi kepuasan bekerja.

**Tabel 1. 3**

**Data Pra-Survey Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir Yang Bekerja Dari Rumah Selama Pandemi Covid-19 Di Kota Bandung**

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saat menjalankan aktivitas bekerja dari rumah, saya merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga | 5,1% | 23,1% | 37,2% | 34,6% |
| 2 | Saya lebih banyak menghabiskan waktu dirumah untuk pekerjaan | 3,8% | 23,1% | 43,6% | 29,5% |
| 3 | Selama menjalankan aktivitas bekerja dari rumah, saya merasa lebih tertekan karena harus menyeimbangkan antara pekerjaan sebagai ibu rumah tangga dan pekerjaan kantor | 6,4% | 20,5% | 39,7% | 33,3% |
| 4 | Selama menjalankan aktivitas bekerja dari rumah, saya tidak bisa fokus pada pekerjaan kantor karena bentrok dengan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga | 3,8% | 17,9% | 52,6% | 25,6% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Saat menjalankan aktivitas bekerja dari rumah, saya kesulitan menjaga sikap kerja karena tuntutan peran sebagai ibu rumah tangga | 5,1% | 28,2% | 47,4% | 19,2% |

*Sumber : Hasil olah data penulis (2021)*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa responden mengalami masalah saat menjalankan aktivitas bekerja dari rumah karena merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, responden lebih banyak menghabiskan waktu dirumah untuk bekerja, merasa lebih tertekan karena harus menyeimbangkan pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga, selama menjalankan aktivitas kerja dari rumah responden sulit fokus pada pekerjaan karena bentrok dengan perannya sebagai ibu rumah tangga dan kesulitan menjaga sikap kerja karena tuntutan peran sebagai ibu rumah tangga.

Menurut Winardi dalam Maoe (2016:1283) mengatakan bahwa ketika individu menghadapi banyak tuntutan yang tidak sesuai satu dengan yang lainnya maka akan menimbulkan konflik peran dalam dirinya.

Menurut Quarat-ul dalam Maoe (2016:1283) mengatakan bahwa konflik peran timbul dari sejauh mana mampu menangani tekanan dari satu peran yang tidak sejalan dengan tekanan dari peran lainnya.

**Tabel 1. 4**

**Data Pra-Survey Stres Kerja Pada Wanita Karir Yang Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid-19 Di Kota Bandung**

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya merasa stres karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan ketika | 3,8% | 20,5% | 48,7% | 26,9% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | saya bekerja dirumah | | | | |
| 2 | Saya merasa stres atas tuntutan peran saya ditempat kerja selama menjalankan aktivitas bekerja dirumah | 5,1% | 21,8% | 44,9% | 28,2% |
| 3 | Saya merasa stres atas tuntutan dalam menjaga hubungan baik dengan atasan selama menjalankan aktivitas bekerja dari rumah | 9,0% | 29,5% | 51,3% | 10,3% |
| 4 | Selama menjalankan aktivitas bekerja dari rumah, saya merasa stres dengan hierarki struktur organisasi yang tidak jelas | 3,8% | 20,5% | 51,3% | 24,4% |
| 5 | Selama menjalankan aktivitas bekerja dari rumah saya | 14,1% | 24,4% | 44,9% | 16,7% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | merasa stres dengan supervisi ditempat saya bekerja | | | | |

*Sumber : Hasil olah data penulis (2021)*

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa selama menjalankan aktivitas bekerja dari rumah responden merasa stres karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan, merasa stres karena tuntutan peran sebagai ibu rumah tangga, sulit menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan selama bekerja dari rumah merasa stres karena hierarki organisasi yang tidak jelas dan stres dengan supervisi di tempat kerja.

Berdasarkan yang diperoleh oleh penulis, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA WANITA KARIR BEKERJA DARI RUMAH SELAMA PANDEMIC COVID-19 DI KOTA BANDUNG".**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penilitian ini, yaitu :

1. Bagaimana gambaran konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja wanita karir bekerja dari rumah selama pandemic covid-19 di Kota Bandung ?
2. Seberapa besar pengaruh konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja wanita karir bekerja dari rumah selama pandemic covid-19 di Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja wanita karir bekerja dari rumah selama pandemic covid-19 di Kota Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja wanita karir bekerja dari rumah selama pandemic covid-19 di Kota Bandung ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas maka secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui bagaimana gambaran konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja wanita karir bekerja dari rumah selama pandemic covid-19 di Kota Bandung
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja wanita karir bekerja dari rumah selama pandemic covid-19 di Kota Bandung
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja wanita karir bekerja dari rumah selama pandemic covid-19 di Kota Bandung
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja wanita karir bekerja dari rumah selama pandemic covid-19 di Kota Bandung

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam pendidikan secara langsung maupun tidak langsung.

### 1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja wanita karir bekerja dari rumah di Kota Bandung.

### 1.4.2 Secara Praktis

a. Bagi Penulis

   Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta memberikan pemahaman mengenai sumber daya manusia, khususnya tentang konflik peran ganda, stres kerja dan kepuasan kerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan kembai penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Penelitian selanjutnya akan dapat melakukan eksplorasi dengan lebih mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru selain yang digunakan pada penelitian ini.

## 1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian yang dilakukan yaitu dimulai pada bulan Oktober 2021.

**Tabel 1. 5**

**Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan | Kegiatan Bulan Pelaksanaan 2021 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Oktober | | | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Observasi Objek Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul Proposal Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan Proposal Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Bimbingan Hasil Prasurvey | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Revisi Hasil Prasurvey | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Penyebaran Prasurvey | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Bimbingan Hasil Penyebaran Prasurvey | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Revisi Proposal Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Bimbingan Proposal Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Pengajuan Seminar Usulan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Seminar Proposal Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Revisi Seminar Proposal Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Bimbingan Proposal Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Bimbingan Kuesioner Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | Penyebaran Kuesioner Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | Pengolahan Data dan Analisis Hasil Kuesioner | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Revisi Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | Yudisium | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

*Sumber : diolah oleh penulis (2021)*