

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerja wanita pada zaman modern telah banyak mengambil andil dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dan berkontribusi dalam dunia kerja. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bandung mengalami peningkatan jumlah buruh wanita di Kabupaten Bandung dan dalam kurun lima tahun terakhir terhitung sejak tahun 2017 tidak pernah kurang dari 600 ribu orang dan pada tahun 2021 sekitar 601.961 pekerja wanita, dan keseluruhan pekerja wanita di Indonesia sendiri adalah 38,98% pada tahun 2022 merupakan pekerja wanita. Di Kabupaten Bandung sendiri terdapat beberapa industri tekstil, dari berbagai industri yang ada, yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah PT. Jade Coral Textile. Areal industri yang cukup luas dan berkapasitas produksi yang cukup besar sehingga memerlukan pekerja wanita untuk proses produksinya. Keberadaan PT. Jade Coral Textile membawa dampak positif yaitu tersedianya lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar khususnya para wanita. Menurut data yang didapat dari pihak perusahaan bahwa tenaga kerja di bagian produksi didominasi oleh pekerja wanita pada bagian tertentu.

Menurut penelitian Apperson (2002), mayoritas wanita sekarang ini mempunyai peran ganda, sebagai orangtua dan juga karyawan dengan jenis pekerjaan *full-time*. Zaman modern seperti saat ini terlihat adanya pergeseran komposisi keluarga, dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, yaitu pria (suami) maupun wanita (istri) sama sama bekerja (Lyana, 2016). Saat ini wanita mempunyai kesempatan bahwa lapangan pekerjaan tidak hanya didominasi oleh kaum pria, wanita pun bisa mengisi jenis pekerjaan yang dilakukan oleh kaum pria (Wijayanti, 2019). Dimana wanita yang sudah berkeluarga memiliki kewajiban untuk mengurus kebutuhan suami, anak, dan kebutuhan rumah tangga lainnya, dan dituntut untuk dapat membagi waktunya dengan baik, antara kewajiban yang harus dilakukan ketika berada di rumah maupun ketika berada di tempat kerja (Nugrahaningtyas, 2019).

Wanita dituntut untuk memberikan sumbangan lebih seperti bekerja dan tidak hanya terbatas pada pelayanan terhadap suami, perawatan anak, serta menjadi pengurus rumah tangga (Buhali, 2013). Semakin bertambah jumlahnya wanita bekerja karena adanya tekanan dari faktor ekonomi serta semakin banyaknya perempuan yang terdidik dan ingin menerapkan ilmu yang sudah diperoleh (Rossalia, 2020). Banyak sekali alasan mengapa wanita bekerja dan faktor ekonomi menjadi salah satu alasan mengapa wanita bekerja, seperti tingkat pendapatan suami yang relatif rendah untuk membantu memenuhi

kebutuhan rumah tangga, wanita tidak ingin bergantung kepada suami dan ingin mendapatkan penghasilan sendiri, hingga faktor pendidikan, kebutuhan sosial-relasional hingga aktualisasi diri menjadi alasan wanita bekerja (Manalu, 2022; Muamar, 2019).

Wanita memilih untuk menjalani sebuah pekerjaan atau kegiatan diluar rumah, apalagi yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda yang dapat menimbulkan konflik sebagai pegawai suatu perusahaan dan sebagai ibu rumah tangga (Cahyani, 2022). Hal ini menimbulkan konflik tersendiri bagi para wanita yang bekerja karena *work family conflict* sangat berhubungan dengan waktu baik yang digunakan pada saat bekerja di tempat kerja, seperti pekerjaan yang harus dilakukan dengan teliti, maupun tuntutan dari keluarga yang berhubungan dengan waktu dalam menangani tugas rumah tangga, seperti menjaga anak, mendidik anak, dan mengurus suami (Sitorus, 2023). Apperson (2002) menjelaskan bahwa wanita lebih rentan mengalami *work family conflict* yang tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih, dibandingkan pada peran pekerja mereka.

Work-Family Conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik

peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 2003). Pekerjaan bagi seorang wanita dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya wanita bisa memperoleh apresiasi akan jati dirinya dengan bekerja dan aktif di sektor kehidupan luar rumah tangga, tidak saja bagi wanita sendiri, melainkan juga bagi keluarganya (Muamar, 2019). Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan seperti hambatan dalam pekerjaan, hubungan didalam keluarga yang kurang baik, dan waktu berkumpul dengan keluarga juga menjadi berkurang (Sitorus, 2023).

Peneliti menemukan fenomena yang serupa di PT. Jade Coral Textile. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 orang pegawai wanita pada bagian operasional dan *office* mendapatkan bahwa, para karyawan yang telah diwawancara pada bagian operasional merupakan pegawai kontrak dengan masa kerja 3 bulan sedangkan pada bagian *office* merupakan pegawai tetap pada perusahaan ini. Selama bekerja di perusahaan, pegawai merasakan kemudahan dan kenyamanan

ketika bekerja. Pekerjaan yang ia jalani saat ini memberikan kemudahan untuk menyeimbangkan perannya di dalam keluarga, namun 5 karyawan wanita tidak merasakan kemudahan menyeimbangkan perannya di dalam keluarga. Beberapa alasan karyawan wanita bekerja di perusahaan ini adalah untuk membantu perekonomian keluarga, faktor pendidikan, dan aktualisasi diri sehingga karyawan memutuskan untuk bekerja dalam perusahaan ini. Faktor dukungan dari orang-orang terdekat membuat karyawan wanita di perusahaan ini memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, namun beberapa karyawan wanita yang memiliki anak kecil merasakan tidak dapat dukungan karena anak kecil lebih banyak menuntut waktu orangtua. Selain itu beberapa karyawan wanita merasakan bahwa pekerjaan yang ia jalani sangat fleksibel, namun ada beberapa karyawan wanita yang merasa ketidak fleksibelan jadwal jam kerja yang mengakibatkan kualitas waktu bersama dengan keluarganya berkurang, hal ini banyak dirasakan oleh karyawan wanita di bagian produksi, sehingga menyebabkan munculnya *turnover intention*, *burnout*, kinerja menurun, serta konsentrasi kerja menurun.

Data tambahan dari HRD terkait dengan tuntutan pekerjaan, peneliti menemukan bahwa dalam perusahaan ini pada bagian operasional tertentu sebagian karyawan wanita melakukan shift malam apabila situasi di tempat kerja mengharuskan karyawan melakukan shift malam, perbedaan karyawan wanita pada bagian operasional dan *office*

hanya perbedaan shift yang situasional, tuntutan kerja karyawan wanita di perusahaan ini adalah untuk bekerja dibawah standar operasional kerja serta dibutuhkan ketelitian, selain tuntutan fisik tuntutan non fisik pun diperlukan pada perusahaan ini. Standar operasional kerja yang ada dalam perusahaan ini membuat para karyawan wanita memberikan yang terbaik dan efektif dalam pekerjaan dan membuat perilaku para karyawan memiliki kesamaan diantara perilaku di rumah maupun di pekerjaan. Peneliti menemukan juga dalam perusahaan ini usia rata-rata karyawan wanita berkisar 20-35 tahun.

Salah satu akibat yang harus dihadapi wanita jika dirinya tidak mampu menyeimbangkan tuntutan atas peran keluarga dan pekerjaan adalah munculnya konflik. Karena semakin besar waktu, dan energi yang dicurahkan pada salah satu peran di keluarga maupun di pekerjaan, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada wanita berperan ganda terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, dan energi dari wanita tersebut (Prawitasari dalam Buhali 2013). Sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang

tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone dan Copper dalam Srimulyani, 2014).

Ketika seseorang mengalami konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap komitmen organisasi (Srimulyani, 2014). *Work family conflict* ini dapat memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Prasetian, 2014). Karena peran di rumah dan di tempat kerja sulit dimainkan secara seimbang, keduanya saling tarik menarik dan membuat wanita bekerja kesulitan untuk menjalankan peran dan mengatur waktu sehingga berdampak pada tingginya absensi, sering terlambat masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan, menurunnya semangat atau gairah kerja, sering terjadinya konflik antar karyawan maupun konflik di rumah, kurangnya kinerja karyawan, dan kualitas produk yang tidak sesuai SOP, hal ini juga yang membuat *work family conflict* akan mempengaruhi komitmen organisasi (Batara, 2023).

Menurut Allen dan Meyer (1993) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Luthans (1995), komitmen

organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Purnell and Johnson (2008) menekankan bahwa menjaga karyawan dengan baik dan dipekerjakan sudah jelas keuntungan bagi organisasi dan karyawannya. Bagi organisasi itu berarti karyawan yang produktif, keuntungan dan daya saing yang lebih besar dan untuk karyawan itu berarti perlindungan terhadap penderitaan finansial, mempromosikan kualitas hidup yang lebih baik dan memungkinkan mereka untuk mendapatkan yang terbaik dari potensi mereka (Nel, 2015).

Apabila wanita yang bekerja dan terlalu fokus dengan pekerjaannya, ia akan cenderung mengesampingkan perannya sebagai ibu di rumah, hal ini akan berpotensi menyebabkan munculnya konflik (Mubassyir, 2014). Munculnya perasaan yang disebabkan wanita yang lebih berkonsentrasi bekerja dan mengesampingkan urusan rumah tangga, kondisi seperti ini yang dialami oleh pekerja wanita pada PT. Jade Coral Textile sehingga memunculkan konflik karena merasa melalaikan pekerjaan sebagai seorang ibu rumah tangga. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Srimulyani dan Prasetyan (2014) mereka menemukan bahwa *work family conflict* mempengaruhi komitmen organisasi karena individu yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarganya akan mengalami kebingungan dan

menyebabkan terjadinya penurunan komitmen organisasi. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Naibaho dan Ratnaningsih (2018) menemukan bahwa *work family conflict* pada karyawan ini rendah, hal ini menggambarkan bahwa karyawan wanita mampu menyeimbangkan peran di pekerjaan dan keluarga yang meliputi waktu, ketegangan dan perilaku secara baik sehingga berdampak pada rendahnya *work family conflict*.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin meneliti apakah *work family conflict* mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan wanita di PT. Jade Coral Textile Bandung. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di industri yang berlokasi di Kabupaten Bandung. Peneliti ingin melihat apakah *work family conflict* memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan wanita.

1.2 Identifikasi Masalah

Saat ini, wanita memiliki kesetaraan dengan pria dalam hal pekerjaan, tidak seperti dulu yang dipandang wanita tidak diwajibkan untuk bekerja (Mubassyir, 2014). Wanita yang awalnya hanya mengurus keluarga di rumah, kini dituntut untuk memberikan sumbangan lebih dan tidak hanya terbatas pada pelayanan terhadap suami, perawatan anak, serta menjadi pengurus rumah tangga (Buhali, 2013). Namun tidak jarang dari mereka yang mengalami kesulitan

dalam membagi perannya sebagai ibu rumah tangga dan pekerja wanita, karena kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya, dan faktanya, banyak wanita karier yang tidak dapat menyeimbangkan peran tersebut secara seimbang (Ermawati, 2016). Apabila wanita yang sudah menikah lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya, sebaliknya apabila wanita yang sudah menikah lebih memprioritaskan keluarga, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya di dalam pekerjaan (Rahmayati, 2020). Jika wanita tidak mampu menyeimbangkan tuntutan terhadap peran pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan munculnya konflik yang dinamakan *work family conflict* (Laksmi, 2012). Wanita yang menjalankan peran di rumah dan di pekerjaannya akan menimbulkan konflik yang akan berdampak pada dirinya seperti kelelahan fisik, menurunnya kualitas tidur, berkurangnya intensitas komunikasi dan interaksi dalam keluarganya, dan gangguan performansi pada pekerjaannya (Sitorus, 2023; Fita, 2017).

Ketika wanita yang sudah menikah memiliki pekerjaan maka akan terjadi konflik pekerjaan dan keluarga, karena akan mendapatkan tekanan kerja yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan pekerjaan yang harus segera diselesaikan sesuai dengan deadline, lalu wanita akan dihadapkan pada tuntutan keluarga, misalnya berhubungan dengan waktu dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengatur waktu dengan suami dan anak serta

menyelesaikan urusan domestik lainnya dengan baik (Anggriana, 2016). Konflik antara pekerjaan dan keluarga disebut dengan *work family conflict* (Greenhaus dan Beutell, 1985). Ketika wanita yang bekerja akan mengalami masalah dalam komitmen mereka di dalam organisasi, karena pemenuhan peran yang satu akan mengganggu peran yang lainnya (Agustin, 2020; Srimulyani, 2014). Wanita yang bekerja seringkali dituntut untuk bersikap profesional baik dari pekerjaan rumah tangga maupun dalam pekerjaannya di organisasi (Ariani, 2022). Mereka dituntut untuk menyikapi konflik peran ganda dalam dirinya supaya dapat terus menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja tanpa harus meninggalkan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu, karena komitmen ini memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi (Atikah, 2018). Asra (2014) menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya mementingkan karyawan yang mampu, disiplin, dan cakap dalam berbagai hal. Namun yang terpenting adalah karyawan memiliki niat untuk bekerja lebih giat dan berusaha dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Utama, 2016), karena komitmen organisasional pada karyawan diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi (Li, 2013), sehingga *work family conflict* dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan wanita yang sudah menikah.

Dari uraian diatas, maka berdasarkan hasil identifikasi terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di PT. Jade Coral Textile Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada karyawan wanita di PT. Jade Coral Textile Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu psikologi dan khususnya pada ilmu psikologi industri dan organisasi, terlebih mengenai variable *work-family conflict* dan komitmen organisasi. Selain itu, manfaat lainnya sebagai bahan referensi sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi responden

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan wanita yang sudah menikah agar dapat menyeimbangkan perannya di rumah maupun di pekerjaan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan karyawan wanita yang sudah menikah agar tidak mengalami konflik dan tetap berkomitmen pada perusahaan.