

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia memegang peranan penting daripada sumber daya lainnya dan menjadi penentu keberhasilan perusahaan, sehingga permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan (Dewi & Desak, dalam Lukman, 2020).

Pada umumnya kehidupan manusia adalah bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam sudut pandang tiap individu, pekerjaan dan keluarga merupakan dua bidang penting dalam kehidupan sosial. Tanpa bekerja seseorang tidak akan mampu mencukupi kebutuhan dan keperluan keluarganya. Tanpa keluarga pula seseorang akan merasa sendirian dan tidak ada tempat untuk mencurahkan kasih sayang. Pekerjaan yang dimiliki beraneka ragam tergantung pada kemampuan masing-masing individu di dalam menjalankannya. Saat ini, pria atau wanita sudah memiliki kemampuan dan keinginan yang sama untuk sukses di dunia pekerjaan dengan mempertimbangkan bahwa pria dan wanita juga memiliki kemampuan yang sama. Di era globalisasi seperti sekarang ini, yang berperan

sebagai seorang pekerja tidak hanya pria saja tetapi banyak juga wanita yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Setiap individu yang bekerja pasti memiliki keinginan untuk memberikan hasil pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan tempat individu tersebut bekerja agar tetap dipertahankan. Begitupun suatu perusahaan akan mempertahankan karyawan yang mau memberikan hasil kerja maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Untuk menilai bahwa karyawan tersebut bekerja dengan maksimal atau tidak, perusahaan membuat suatu target pencapaian yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut. Inilah yang disebut dengan tuntutan kerja. Dari tuntutan pekerjaan tersebut, perusahaan mengharapkan suatu hasil kerja yang maksimal sehingga perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuan. Namun, tidak jarang tuntutan kerja ini membuat karyawan menjadi tegang baik fisiologis maupun psikologis. Rasa tegang inilah yang disebut dengan stres kerja (Putri, 2017).

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan, maka tubuh akan memberi respon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut mengalami stres (Selye, dalam Maharani dan Budianto, 2019). Menurut Robbins (dalam Muchlas, 2005) stres didefinisikan sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya yang dianggap penting ternyata tidak

pasti. Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak, dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak bagi setiap individu (Priansa, dalam Safitri & Gilang, 2019).

Menurut Robbins dan Judge (dalam Priastuty dan Mulyana, 2021), stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan dan tujuan pekerjaan saat hasilnya dianggap pasti dan penting. Stres yang dialami individu secara terus-menerus dapat menyebabkan gangguan emosi, kondisi ini jika tidak diberikan penanganan secara serius pada pemicu stres, maka akan menimbulkan gangguan lain seperti kecemasan dan depresi atau mengganggu kesehatan fungsi fisik individu.

Menurut Luthans (dalam Ningrum, 2022) sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas, maka dapat menghambat tujuan dari perusahaan sehingga karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan. Apabila tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, pada akhirnya dapat membuat karyawan menjadi stres. Mangkunegara (dalam Gofur, 2018) karyawan yang mengalami stres kerja karena kondisi beban bekerja yang dirasakan terlalu berat dihadapkan dengan tuntutan waktu kerja yang terbatas, suasana kerja yang tidak sehat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai terhadap tanggungjawab yang

diembannya, dan perasaan frustrasi dalam kerja sebagai akibat dari perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan.

Kebutuhan hidup manusia akan meningkat seiring berjalannya waktu. Di dalam kehidupan berumah tangga, pendapatan suami sebagai kepala keluarga tidak dapat memenuhi kebutuhan tersebut secara utuh. Sehingga membuat sebagian besar wanita memutuskan untuk ikut serta bekerja guna mencukupi kebutuhan keluarga. Peran sebagai pekerja dalam sebuah organisasi dan peran sebagai istri atau ibu rumah tangga seringkali memicu sebuah konflik tersendiri, dimana pemenuhan tuntutan keluarga dan pekerjaan saling bertentangan. Konflik yang dialami oleh wanita bekerja bersumber dari tuntutan untuk dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Ketika mengalami pertentangan antara tanggungjawab yang dimiliki sebagai ibu rumah tangga dan tugas-tugas yang harus dilakukan sebagai pekerja akan memicu terjadinya konflik peran (Wulandari, dalam Eliana dkk, 2021).

Konflik adalah suatu proses terjadinya pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa pengaruh negatif. Secara umum konflik merupakan bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek negatif. Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran dalam keluarga dan bekerja saling bertentangan, menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga harus menjalankan peran dalam keluarga. Dengan adanya dua peran ini akan memicu terjadinya stress kerja (Hermawan, dalam Eliana dkk, 2021).

Menurut Wijono (dalam Fita, 2017) konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami wanita sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga yang

dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain dituntut untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesi. Wanita tidak dapat mengelak untuk tidak mengutamakan perannya dalam pekerjaan tetapi peran istri atau ibu juga tidak dapat diabaikan. Wanita pekerja tidak hanya berperan sebagai pekerja tetapi berperan sebagai istri, ibu dan mengelola rumah tangga. Keterlibatan wanita pada beberapa peran khususnya sebagai pekerja dan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga sering kali menjadi sebuah konflik tersendiri dimana akan sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering bertentangan (Wulandari, dalam Mariati dan Raming, 2019).

Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang berkaitan dengan kejadian stres kerja. Dalam hal ini, saat seseorang menghabiskan waktu yang lebih untuk memenuhi salah satu peran maka mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Beberapa faktor penyebab konflik peran ganda yaitu melaksanakan dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama, terlalu lelah melakukan salah satu peran sehingga sulit untuk melakukan peran lainnya, dan terlalu fokus melakukan peran sehingga meninggalkan peran lainnya (Panjaitan dkk, 2021).

Greenhaus dan Beutell (dalam Azkiyati, 2018) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai sebuah 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 menjalankan peran dalam pekerjaan.

PT Soraya Berjaya Indonesia merupakan sebuah perusahaan penghasil dan penyedia perlengkapan kamar terlengkap di Sumatera Barat dan Riau. Soraya memproduksi sprei dan *badcover* menggunakan bahan unggulan seperti Katun Gold, Katun Jepang, Kingkoil Taiwan, dan Tencel Sutra. Produk Soraya memiliki keunikan disetiap produknya yang mana hal tersebut menjadikan Soraya banyak diminati oleh masyarakat. Pada PT Soraya Berjaya Indonesia terdapat lebih banyak karyawan wanita daripada pria, yang mana pada hal ini tidak sedikit wanita yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan membagi perannya sebagai ibu rumah tangga.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 Juni 2023 dengan beberapa orang karyawan di PT Soraya Berjaya Indonesia, didapatkan keterangan bahwa karyawan terkadang tidak fokus dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dapat menimbulkan tekanan pada karyawan. Pekerjaan yang banyak belakangan ini membuat karyawan merasa lelah fisik yang ditandai dengan sakit kepala. Karyawan juga merasakan adanya gangguan kesehatan seperti sering merasa lelah. Kelelahan fisik yang berlebihan menyebabkan karyawan mengalami gangguan tidur seperti insomnia atau sering terbangun di malam hari. Bahkan dari sisi emosional karyawan menjadi sensitif, mudah marah dan tersinggung ketika berinteraksi dengan karyawan lain. Karyawan juga mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan karyawan lain sehingga menimbulkan kesalahpahaman dan kurang mempunyai motivasi kuat untuk bekerja dan malas dalam melakukan tugasnya.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala HRD dan didapatkan keterangan bahwa jam kerja setiap hari Senin hingga Jum'at yaitu pukul 08.00 WIB sampai 17.00 WIB dan hari Sabtu pukul 08.00 WIB sampai 15.00 WIB. Jika pekerjaan yang harus dilakukan masih banyak dan harus diselesaikan tepat waktu, maka karyawan harus lembur. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditetapkan baik itu karena lambat dalam bekerja ataupun banyaknya kesalahan berulang yang dilakukan. Karyawan juga terkadang datang terlambat ke kantor dan meminta izin di waktu jam kerja untuk pulang ke rumah, sehingga pekerjaan di kantor tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Karyawan menyatakan bahwa salah satu hal yang menyebabkan mereka stres kerja yaitu adanya konflik peran yang dialami. Karyawan juga mengatakan terkadang tidak bisa membagi perannya dengan baik antara bekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Ketika sedang bekerja, maka karyawan meninggalkan anaknya di rumah. Ketika bekerja, ibu tidak dapat menyiapkan kebutuhan anak sepenuhnya, sedangkan anak sangat butuh perhatian dan kasih sayang dari ibunya. Hal ini menyebabkan karyawan merasakan kecemasan dan merasa tidak bisa menjadi figur ibu yang baik untuk anaknya. Ketika ditempat kerja, seorang ibu harus menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai target perusahaan, bahkan terkadang mengharuskan untuk kerja lembur. Sedangkan dilain sisi, anak dan suami butuh istri untuk mengurus pekerjaan rumah tangga. Hal ini menyebabkan karyawan sulit membagi waktu antara pekerjaan di rumah dan pekerjaan di kantor. Seorang istri harus dapat membagi waktu untuk keluarga

walaupun memiliki jadwal yang padat, istri semaksimal mungkin harus memberikan waktu untuk suami dan anak.

Penelitian tentang Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pernah dilakukan oleh Pratiwi dan Betria (2021) dengan judul “Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan” dengan hasil data dapat dilihat bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stres kerja. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Eliana, Siregar, dan Sadijah (2021) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Perempuan Bekerja Di PT Hasil Raya Industri Karawang”. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh konflik peran ganda terhadap stress kerja pada perempuan bekerja di PT Hasil Raya Industri Karawang. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Ningrum (2022) dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Karyawan Direksi Wanita PT Perkebunan Nusantara III Medan” bahwa terdapat hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan direksi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah PT Soraya Berjaya Indonesia. Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun dilakukannya penelitian, sampel penelitian serta tempat dilakukannya penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan dengan judul “Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Mitra Kerja Wanita di PT Soraya Berjaya Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, maka rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada mitra kerja wanita di PT Soraya Berjaya Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada mitra kerja wanita di PT Soraya Berjaya Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai konflik peran ganda dan stres kerja dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi sehingga menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan menambah wawasan untuk dapat mengenali gejala stres yang dialami dan dapat mengetahui konflik antara pekerjaan dengan keluarga sehingga dapat segera diatasi dan produktivitas kerja akan tetap terjaga.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu dan mengenali stres kerja yang dialami oleh karyawan. Sehingga lingkungan kerja dapat tetap dijaga dan mencapai target perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengangkat tema yang sama, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan dapat digunakan sebagai bahan masukan. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian yang akan dilakukan.