

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Pemenuhan akan kebutuhan hidup semakin tinggi. Tingginya biaya dan gaya hidup, mengharuskan individu untuk berlomba dalam memenuhi kebutuhan tersebut terutama kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar manusia adalah kebutuhan yang langsung mempengaruhi hidup matinya seseorang, sehingga perlu segera untuk dapat dipenuhi (dalam Asaf, 2020). Sifat kebutuhan yang harus dipenuhi mengharuskan individu untuk bekerja. Saat ini bekerja bukan hanya dilakukan oleh seorang laki-laki saja. Wanita juga sudah mulai melakukan pekerjaan untuk memenuhi kehidupan. Pada masa emansipasi wanita, wanita memiliki hak memilih melakukan yang ingin ia lakukan. Emansipasi wanita di Indonesia dinamakan sebagai gerakan pembebasan kaum wanita dari ketergantungan pada orang lain, terutama pada kaum laki – laki (Munandar, dalam Anggraini, 2021).

Emansipasi wanita terlihat dari kehidupan wanita sekarang, banyak wanita yang memilih bekerja. Para wanita yang memilih bekerja, disebut dengan wanita karir. Dalam istilah lain dikenal juga *multi burden* yang didefinisikan sebagai wanita yang bekerja di luar rumah atau berkiprah di ruang publik dan sosial kemasyarakatan (dalam Djamaluddin, 2018). Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2022 sebanyak 35,57% wanita di Indonesia bekerja.

Wanita memperluas jangkauan pengabdianya, dimana tidak hanya mengurus rumah tangga saja sebagai istri dan ibu, tetapi juga ditengah masyarakat dalam sebuah

jabatan. Menjadi seorang istri bahkan menjadi seorang ibu, memiliki perannya masing-masing dalam menjalankan rumah tangga. Beriringan dengan karirnya sebagai wanita karir.

Sebagai seorang ibu wanita memiliki kendali penuh dalam memasak, mengurus rumah, anak dan suami. Sementara di sisi lain ia harus menjadi seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan dengan beban kerjanya sendiri. Selain menjadi karyawan di sebuah perusahaan, wanita meluaskan karirnya di berbagai sektor. Untuk mencapai suasana kerja yang baik, maka dibutuhkan sebuah cara agar kehidupan pekerjaan menjadi berkualitas. Sering disebut dengan *quality work life*. Nawawi (dalam Alfani, 2018) menjelaskan *quality work life* merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Davis (dalam Anggara, 2022) menyatakan, kualitas adalah kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan, ketepatan dalam disain kerja dapat mengakibatkan peningkatan kualitas kerja seseorang.

Perusahaan atau sektor pekerjaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangun kerja sama antar rekan kerja. Meece, Blumenfeld dan Hoyle (dalam Soetjipto, 2017), menjelaskan *quality work life* merupakan seperangkat kecenderungan atau intensitas tingkah laku yang menentukan bagaimana cara seseorang melakukan pendekatan dan melaksanakan suatu aktivitas kerja yang diikuti dengan adanya kesempatan dari sistem yang berlaku di perusahaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya.

Awwalyah (2018) menjelaskan bahwa dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing atas perubahan yang pesat, maka sumber daya manusia perlu dibina dengan *quality of work life*. Boles dan Babin (dalam Darmawati, 2019) mengutarakan rendahnya *quality work life*, sikap kerja, serta konsekuensi negatif, berkaitan dengan *work family conflict*. lam dkk, (dalam Asni, 2020) mengartikan *work family conflict* sebagai konflik antar peran yang muncul karena peran yang saling bertentangan yang diperlukan oleh organisasi dan keluarga. Intesitas *work family conflict* lebih besar terjadi pada wanita dibandingkan pria (dalam Piko & Mihalka, 2018). Wanita yang menjalankan dua peran sekaligus yaitu di kantor dan rumah rentan mengalami *work family conflict* (dalam Ariani,dkk 2017).

*Work family conflict* yang terjadi dalam kehidupan individu memiliki dampak yang cukup berarti, karena setelah pekerjaan yang melelahkan setiap harinya, individu masih harus menjalankan perannya sebagai istri dirumah (dalam Cristy, 2019). Prawitasari, Purwanto, & Yuwono (dalam Sari, 2021) menyatakan bahwa, *work family conflict* dapat menjadi pemicu timbulnya sikap yang negatif terhadap organisasi seperti tidak masuk kerja, datang terlambat, atau keluar dari pekerjaan. Sari (2021) menyimpulkan bahwa *work family conflict* adalah konflik yang terjadi karena ketidakmampuan individu dalam menjalankan dua peran sekaligus, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara peran individu sebagai pekerja di tempat kerja dan peran individu sebagai bagian dari suatu keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 8 karyawan wanita,Rabu, 21 Juni 2023 di PT Semen Padang, sebagian karyawan wanita merasa tidak adanya kedekatan atau relasi dengan rekan karyawan wanita. Seperti halnya, karyawan

berkumpul hanya pada saat ada acara besar yang diadakan oleh perusahaan, jarang sekali karyawan bertemu di luar pekerjaan. Terkadang terjadi kesalahan komunikasi antara karyawan, hal tersebut ditemui saat penyampaian dari atasan ke bawahan tidak dipahami dengan baik mengenai kebutuhan permintaan konsumen, sehingga hasil akhir yang dikerjakan berbeda dengan permintaan konsumen.

Dari sisi kesehatan mereka mengutarakan seringkali merasa kelelahan dalam menjalani dua peran sebagai seorang istri sekaligus ibu dan sebagai seorang karyawan di perusahaan. Dari sisi keamanan 3 Karyawan wanita juga mengutarakan merasa sedikit tidak aman karena memiliki rasa takut dianggap tidak profesional ketika mengerjakan suatu pekerjaan saat memikirkan keadaan orang dirumah.

Beberapa karyawan hanya sebatas melakukan pekerjaan masing - masing dan tidak saling mendorong karyawan lain untuk dapat menuntaskan pekerjaan lebih dari target, selain itu saling menyalahkan juga kerap terjadi jika terjadi satu kesalahan pada proses kerja. Dari dimensi keseimbangan peran mereka juga mengatakan bahwa terkadang merasa kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sebagai istri dan sebagai seorang pekerja secara berbarengan.

Tetapi mereka tidak punya pilihan lain, mereka tidak bisa meninggalkan pekerjaan karena tuntutan kebutuhan yang harus tercukupi. Berdasarkan kepuasan kerja mereka merasa tidak maksimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai ibu saat berada dirumah. Sementara pekerjaan rumah pun terus bertumpuk, sulit bagi mereka untuk bisa mengontrol emosi bahkan mood nya saat berada dirumah.

Konflik yang mereka alami berdasarkan konflik waktu terjadi saat ia sedang bekerja, pikiran mereka seakan bercabang memikirkan pekerjaan rumah yang belum

selesai, memikirkan apa yang akan dilakukan nanti saat sampai dirumah. Hal ini terjadi terus-menerus sehingga mereka merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga ini dapat memunculkan konflik ketegangan peran dari diri mereka. Keadaan ini terjadi berulang, sehingga memunculkan konflik perilaku dimana mereka sulit mengontrol emosi mereka pada saat dirumah maupun ditempat kerja, dan emosi yang sulit untuk mereka kondisikan, mereka jadi mudah merasa lelah.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Irfan Abdurrahman (2017) dengan judul Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Wanita, perbedaan peneliti dengan peneliti sebelumnya terletak pada Variabel terikat, dimana peneliti menggunakan *quality work life*. Serta penelitian yang sebelumnya juga dilakukan oleh Arlinda Ashar (2016) dengan judul Hubungan *Work Family Conflict* dengan *Quality Of Work Life* Pada Karyawan Wanita Perusahaan Swasta. Perbedaan peneliti dengan peneliti sebelumnya terletak pada tempat penelitian serta peneliti menekankan melakukan penelitian pada karyawan wanita yang sudah menikah.

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan *Quality Work Life* pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT Semen Padang.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan *Quality Work Life* pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT Semen Padang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan *Quality Work Life* pada karyawan wanita yang sudah menikah di PT Semen Padang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan informasi tambahan kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan mengembangkan topik *work family conflict* dengan *quality work life* terutama pada bidang psikologi industri,

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi subjek penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada karyawan wanita yang sudah menikah untuk memahami hal – hal yang dapat mengakibatkan *work family conflict* sehingga dapat mencapai *quality work life* yang seimbang dan mampu menjalankan peran sebagai karyawan dan juga sebagai istri serta ibu dirumah dengan lebih baik.

##### **b. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pemahaman bagi perusahaan berkaitan dengan *work family conflict* dan *quality work life* terhadap para karyawan wanita yang sudah menikah, mengenai beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan penelitian *work family conflict*.