

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dahulu kala hampir semua bidang pekerjaan didominasi oleh laki-laki namun seiring perkembangan zaman saat ini banyak pula wanita yang meniti pekerjaan di bidang yang mereka inginkan, bukan hanya sebagai pengisi waktu luang saja atau pemuasan keinginan, namun banyak dari mereka yang melakukannya untuk memperbaiki ekonomi keluarga. Islam sendiri mengajarkan kesetaraan antara laki-laki dengan wanita dalam segi apapun, termasuk pekerjaan. Dalam ajaran Islam kaum wanita telah menempati kedudukan yang mulia. Berbicara mengenai kedudukan wanita, berarti akan banyak membicarakan tentang asal kejadian manusia.

Dalam salah satu ayat al-Qur'an dalam surah al-Hujurat ayat 13: Allah SWT, berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَقْدِمُوا بَيْنَ يَدَيْ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya:

“Wahai seluruh manusia, sesungguhnya kami telah menciptakan kamu (terdiri) dari laki-laki dan perempuan, dan kami jadikan kamu berbangsa bangsa dan bersuku-suku” agar kamu saling mengenalsesungguhnya yang paling mulia diantara kamu adalah yang paling bertakwa.

Ayat di atas menandakan bahwa wanita juga punya kedudukan yang sama terhadap lawan jenisnya tanpa ada sedikit perbedaan yang mencolok, kecuali



ketakwaannya kepada Allah swt. Walaupun kenyataannya hawa diciptakan pada tahap kedua sesudah Adam, akan tetapi wanita itu tetap punya kedudukan yang sama karena proses penciptaan Hawa juga berasal dari tulang rusuk Adam yang bengkok ia tetap harus dijaga dengan penuh kasih sayang dan kelembutan.

Bahkan Rasulullah SAW, pernah bersabda:

نإسلاءنقلذنمعضنمعتسبلايلاءتقلذنااهمقتاهرسكتناوَاهكرتتعتمتستَاهبفوجوء

Artinya “Sesungguhnya wanita diciptakan dari tulang rusuk yang bengkok, sedangkan bagian tulang rusuk yang bengkok ada pada ujungnya, jika engkau luruskan maka ia akan patah, jika engkau biarkan maka ia tetap bengkok, perlakukanlah kaum wanita dengan baik”. (H.R. al-Bukhari dan Muslim).

Sebagai seorang istri, wanita memiliki fungsi dan peran yang tidak dapat digantikan oleh suami, dan keduanya harus dapat saling melengkapi dan menyempurnakan. Namun perkembangan zaman dan berbagai faktor menyebabkan banyak wanita yang bekerja.

Menurut Kiong(2015) ada beberapa hal yang menjadi alasan wanita bekerja. *Pertama*, secara mental lebih siap jika sesuatu terjadi pada pasangan hidup (meninggal, bercerai, PHK, dan sebagainya). *Kedua*, dengan kondisi seorang wanita yang mengetahui bagaimana kondisi sulitnya perjuangan hidup diluar rumah dalam mencari nafkah akan membuat pengertian sebagai seorang istri terhadap suami lebih baik. *Ketiga*, dua orang dalam sebuah rumah tangga yang bisa menghasilkan, otomatis secara ekonomi lebih baik karena tidak bisa dipungkiri penyebab terbesar terjadinya konflik didalam rumah tangga disebabkan oleh masalah ekonomi. Alasan yang *terakhir* adalah jika seorang wanita lebih



mandiri akan lebih dihargai dan lebih bisa berbagi peran dengan suami. Alasan pasangan suami istri yang bekerja umumnya untuk meningkatkan keuangan atau penghasilan untuk menghidupi keluarga mereka.

Peningkatan jumlah wanita karier didominasi oleh wanita yang sebelumnya hanya mengurus keluarga, hal tersebut disebabkan oleh tingginya tuntutan ekonomi keluarga (BPS, 2016) serta beberapa faktor lain seperti harapan dan keinginan wanita untuk mencari kepuasan secara psikologis diluar kehidupan keluarganya, ingin mengejar karir, mendapatkan upah dan power, serta untuk mendapatkan peningkatan status (Smith, 1992). Peningkatan jumlah wanita karier tersebut menandakan adanya perubahan pola dari masyarakat tradisional menuju masyarakat modern.

Sebagai wanita karier, sebagian besar wanita harus bekerja di luar rumah, namun juga masih memiliki kewajiban untuk mengurus atau mengelola segala tugas dan pekerjaannya sebagai ibu rumah tangga. Karyawan wanita saat ini, banyak yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara perannya di dalam keluarga maupun pekerjaannya, sehingga tidak jarang dari peran ganda (rumah dan pekerjaan) yang dijalannya tersebut menimbulkan banyak konflik salah satunya adalah *work-family conflict*. *Work-family conflict* terjadi ketika tuntutan atau harapan berbagai peran muncul secara bersamaan dan saling bertentangan (Newman & Newman, 2006). Hal ini juga didukung oleh Friedman dan Greenhaus (2000) yang mengatakan bahwa wanita bekerja mengalami konflik peran ganda sebagai suatu bentuk ketegangan antara tekanan/tanggung jawab dari peran pekerjaan dan peran di keluarga yang saling bertentangan.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun pria. Penelitian Apperson (2002) menemukan bahwa ada beberapa perbedaan konflik peran antara pria dan wanita. Wanita mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Dibanding dengan pria, wanita lebih dihadapkan pada posisi dilematis antara peran keluarga (*family role*) dan peran pekerjaan (*work role*). Hal ini terjadi karena wanita secara alamiah mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban memelihara anak menjadi lebih kuat dibandingkan laki-laki. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orangtua.

Di sisi lain tuntutan karir memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. 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, 2007). Konflik yang disebutkan diatas disebut sebagai *work-family conflict*. *Work-family conflict* 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 kemauan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone, 1992).

*Work-family conflict* pada dasarnya dapat terjadi pada kaum wanita. Namun, dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas wanita untuk mengalami *work-family conflict* lebih besar daripada pria (Apperson, 2002). Hal tersebut disebabkan karena wanita memiliki komitmen yang lebih besar terhadap keluarganya baik suami maupun anaknya dalam konteks rumah tangganya, sehingga hal tersebut akan menyebabkan wanita karier lebih sering mengalami konflik daripada pria (Apperson, 2002).

Greenhaus dan Beutell (1985) juga menyebutkan terdapat aspek yang memicu terjadinya *work-family conflict* yaitu *time based conflict*, ketika waktu yang ada tidak cukup dalam memenuhi peran sebagai ibu rumah tangga dan karyawan wanita. Lalu *strain based conflict* yaitu salah satu peran yang mengganggu tugas dan tuntutan dari peran lainnya. Kemudian ada *behavior based conflict* dimana perilaku dari peran yang dijalankan tidak sesuai dengan perilaku dari peran lainnya.

Pengaruh dari lingkungan sekitar juga merupakan salah satu faktor yang bisa menurunkan terjadinya *work family conflict*. Dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Hubungan antar karyawan di lingkungan pekerjaan sangat dibutuhkan untuk membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dukungan rekan kerja sangat erat kaitannya dengan munculnya *work-family conflict*. Dukungan rekan di tempat kerja dapat menurunkan terjadinya *work-family conflict* karena rekan kerjalah yang mengerti keadaan di sekitar lingkungan kerja. Dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Di





lingkungan kerja, hubungan antar karyawan itu dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas (Buhnis dalam Erni,1995).

Buhnis (dalam Erni, 1995) juga mengemukakan dua alasan penting keberadaan dukungan sosial. Pertama, individu membutuhkan bantuan orang lain bilamana tujuan atau aktivitas pekerjaan demikian luas dan kompleks sehingga tidak dapat menyelesaikan sendiri. Kedua, hubungan antara karyawan itu mempunyai nilai sebagai tujuan yaitu pekerjaan yang menuntut hubungan saling membantu.

Rekan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Dalam bekerja,wanita karier membutuhkan penguatan dari luar untuk mampu bertahan dan menjalankan tuntutan profesinya. Dalam hal inilah wanita karier membutuhkan dukungan dari rekan kerja supaya hasrat yang tinggi terhadap profesi mampu dikeluarkan dalam bentuk perilaku nyata yang selaras dengan nilai dan tuntutan profesi. Greenglass (dalam Lane, 2004) memberi penguatan bahwa dukungan dari rekan kerja merupakan dukungan yang lebih efektif karena pekerja memiliki komunikasi yang lebih intens dengan rekan kerja di tempat kerja.

Hasil penelitian Ihromi (1990) menyebutkan bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti memberi rasa “berarti” sebagai individu, meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psikososial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan, kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya *work-family conflict*.

Pasangan dapat memberikan dorongan bagi muncul *work family conflict* (Ahmad, 1997). Misalnya dalam dukungan terhadap keputusan berkarir, pertimbangan dalam menerima promosi atau berpindah pekerjaan serta masukan dan umpan balik terkait masalah umum dalam pekerjaan. Juga peran dalam keluarga, pasangan semestinya dapat berdiskusi mengenai tanggung jawab dan kewajiban wanita karier sebagai seorang istri dan ibu. Aycan dan Eskin (2005) menjelaskan dukungan pasangan sebagai bantuan, nasihat, pengertian yang dilakukan oleh pasangan satu sama lain. Dukungan pasangan ini terdiri atas dua bentuk yaitu instrumental dan emosional. Dukungan emosional dari pasangan meliputi memahami dan mendengarkan dengan empati, pemberian kasih sayang dan nasihat serta kepedulian terhadap kesejahteraan pasangan. Sedangkan dukungan instrumental merupakan bentuk nyata dari dukungan yang dapat berupa bantuan dalam mengurus anak maupun pekerjaan rumah tangga (Aycan & Eskin, 2005).

Ahmad (2008) menjelaskan faktor-faktor terkait terjadi *work family conflict* oleh pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, komitmen waktu kerja, keterlibatan kerja, *overload* peran, dan fleksibilitas kerja. Selain itu faktor terkait dukungan suami, apabila seorang suami memiliki pemikiran modern dan maju cenderung mengalami *work-family conflict* yang kurang. Sedangkan suami yang masih

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memegang hal-hal tradisi dan budaya yang kuat cenderung memiliki istri yang mengalami *work-family conflict* yang tinggi.

*Work family conflict* yang dialami para karyawan wanita tidak lepas dari campur tangan rekan kerja dan suami. Rekan kerja dan suami secara tidak langsung dapat menjadi penyebab terjadinya *work family conflict*. Hubungan yang terjalin harmonis dan baik dengan rekan kerja dan suami dapat menurunkan resiko munculnya *work family conflict*.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah hubungan antara rekan kerja dan suami dengan *work-family conflict* pada karyawan wanita?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan antara rekan kerja dan suami dengan *work-family conflict* pada karyawan wanita

### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini mengacu kepada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, antarlain sebagai berikut:

Penelitian dari Aycan dan Eskin (2005) menjelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran dari tiga jenis dukungan sosial



(yaitu suami-istri, anak, dan dukungan organisasi) terhadap *work-family conflict* (WFC) di keluarga dual-karier dengan anak-anak usia 0-6 tahun. Hubungan WFC untuk kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan dalam domain keluarga diteliti lebih lanjut, serta hubungan antara dukungan suami-istri dengan *psychological well-being* dan kepuasan perkawinan. Subjek yang diambil sebanyak 434 orang yang terdiri dari 237 istri dan 197 suami dalam keluarga dual-karier di Turki yang memiliki paling sedikit satu anak prasekolah. Data penelitian kemudian dianalisis melalui struktur pemodelan persamaan (*equation modelling*). Hasil penelitian membuktikan bahwa dukungan pasangan berhubungan dengan WFC pada wanita, sedangkan untuk suami dukungan organisasi berhubungan dengan WFC yang mana WFC memiliki hubungan negatif *psychology well-being*, kepuasan pernikahan, dan kinerja baik bagi suami maupun istri.

Penelitian oleh Rizky Herwinda Putri (2013) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work family conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Variabel Intervening (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia). Data penelitian diperoleh dari 119 responden karyawan wanita PT. ARA Shoes Indonesia yang telah berkeluarga. Pertanyaan diberikan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang didistribusikan melalui teknik *purposive random sampling*. Data diujidengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik pekerjaan keluarga serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Richardus Chandra Wirakristama dengan judul analisis pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict*) terhadap kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Pengambilan sampel sebanyak 57 responden dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive random sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda (*work family conflict*), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan wanita dan untuk variabel interveningnya adalah stress kerja yang dialami karyawan wanita. Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stress kerja, sedangkan dengan menggunakan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intervening yaitu stress kerja, dan variabel intervening, stress kerja, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan wanita pada PT. Nyonya Meneer Semarang. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT Nyonya Meneer Semarang dengan stress kerja sebagai variabel interveningnya. Hasil perhitungan melalui Analysis Path (koefisien determinasi) menghasilkan R square sebesar 0,631 yang berarti bahwa 63,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh langsung maupun tidak langsung dari konflik peran ganda terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja, sedangkan 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## E. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran ilmiah yang dapat menambah pengetahuan dalam bidang keilmuan psikologis.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan rujukan bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian mengenai *work-family conflict*.

### 2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi karyawan wanita dapat dijadikan sebagai informasi untuk meminimalisir munculnya *work-family conflict* dalam dirinya.
- b. Bagi sesama rekan kerja, dapat informasi tentang pentingnya memberikan dukunga sesama rekan kerja dengan saling memahami dan mengerti satu sama lain.
- c. Bagi suami dapat dijadikan sebagai acuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan istri untuk meminimalisir munculnya *work-family conflict* dalam dirinya.