

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan di era globalisasi sekarang ini menimbulkan berbagai macam perubahan, salah satu dari perubahan tersebut ditandai dengan meningkatnya peran kaum perempuan di sektor publik. Tampak tidak ada sektor publik yang belum dimasuki oleh kaum perempuan, baik sebagai dokter, perawat, bidan, guru, dosen, pengusaha dan politisi (eksekutif, legislatif, dan yudikatif). Peluang tersebut dimanfaatkan dengan baik bagi wanita untuk bekerja agar dapat mengaktualisasikan potensi diri, sehingga kegiatan wanita tidak hanya tertuang pada keluarga saja (Apollo & Cahyadi, 2012).

Selama ini *stereotipe* yang tertanam dalam masyarakat ialah tugas untuk memperoleh penghasilan keluarga secara tradisional terutama dibebankan kepada suami sebagai kepala keluarga, sebaliknya peran istri dianggap sebagai penambah penghasilan keluarga saja (Ciptoningrum, 2009). Namun, pada masa kini anggapan tersebut semakin tidak berlaku, karena muncul kesadaran bahwa membangun keluarga yang sejahtera merupakan tanggungjawab bersama antara suami dan isteri.

Hal ini telah memunculkan fenomena baru dalam masyarakat, dimana dalam kehidupan keluarga tidak hanya suami yang bekerja tapi juga isteri guna mendapatkan penghasilan. Konsekuensi dari perubahan pandangan ini dalam

perkembangannya semakin banyak wanita yang bekerja menjadi karyawan atau pegawai dengan cara mengembangkan karir mereka (Bernhard & Florensia, 2014).

Pengembangan karir (seperti promosi atau naik pangkat) sangat diharapkan oleh setiap pegawai atau karyawan wanita, karena dengan pengembangan karir ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang non material misalnya, status sosial, perasaan bangga dan sebagainya (Handoko, 2000).

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi (Kaseger, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang menentukan kesuksesan pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja maupun produktivitas pegawai. Hasto dan Meilan (dalam Sunyoto 2013) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya antara lain, hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi dan tipe manajemen.

Faktor-faktor tersebut dirasa sangat penting dalam pengembangan karir pegawai, misalnya jika pegawai dan organisasi berada dalam keadaan ideal maka yang terjadi adalah pegawai mampu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi. Namun apabila keadaan ideal ini gagal dicapai, yaitu tidak mendapatkan penghargaan yang sewajarnya maka ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dan organisasi ini cepat atau lambat mempengaruhi proses pengembangan karir, seperti proses perencanaan karir akan tersendat karena karyawan tidak diajak berpartisipasi dalam perencanaan karir tersebut.

Selanjutnya, personalitas karyawan seperti emosional, apatis, ambisius dan lain-lainnya dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai tersebut. Faktor-faktor eksternal seperti aturan yang ada dalam organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. *Politicking* dalam organisasi dengan tersendatnya hubungan antar teman, terjadinya nepotisme yang dominan akan mempengaruhi karir seseorang daripada prestasi kerjanya. Sistem penghargaan yang kurang memperhatikan karyawan juga berdampak pada kemajuan karir.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 29 Oktober - 5 November 2013 tersebut dapat disimpulkan bahwasannya seluruh pegawai wanita yang telah menikah dan bekerja dikantor Bupati Indragiri Hulu memiliki kemampuan dalam pengembangan karir yang cukup baik. Namun begitu, terdapat juga beberapa pegawai wanita yang tidak memiliki perencanaan karir dan mereka masih mampu beradaptasi mengikuti arus yang ada dikantor tersebut.

Pegawai wanita juga terkadang tidak mendapatkan perhatian atau pemberitahuan secara jelas dan memadai untuk mengembangkan karir mereka seperti naik pangkat, atau ada pelatihan-pelatihan diluar kantor. Namun begitu, terdapat beberapa pegawai wanita yang menduduki jabatan tinggi seperti menjabat sebagai Kabag dibagian-bagian tertentu. Hal ini membuktikan bahwa peran karyawan wanita tidak dapat dipandang sebelah mata. Pegawai wanita mampu menunjukkan eksistensi keberadaan mereka ditengah geliatnya persaingan antar pegawai wanita dan pria.

Pegawai wanita yang menduduki jabatan struktural dapat mencapai karir tersebut bisa jadi karena memberikan komitmen dan perilaku, serta meluangkan waktu yang cukup. Di sisi lain ketika sudah menjabat pegawai wanita dihadapkan pada persepsi peran atau jabatan yang menuntut waktu dan komitmen mereka terhadap karir (Kussudyarsana & Soepatini, 2008).

Selain faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas, *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kesuksesan karir seorang karyawan atau pegawai wanita. *Self-efficacy* adalah salah satu karakteristik *personality* yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara perilaku dan kinerja (Kaseger, 2013). Pendapat tersebut didukung oleh Bandura (Yusuf, 2008) yang meyakini bahwa *self-efficacy* merupakan elemen kepribadian yang krusial. Karakteristik tersebut sesuai dengan faktor dalam pengembangan karir, yaitu personalitas karyawan. Dimana didalamnya terdapat ciri-ciri berupa emosional, apatis dan ambisius.

Emosi merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam menentukan karir seseorang. Apabila seseorang memiliki emosi yang kuat dalam bekerja maka

akan mengakibatkan seseorang tersebut tidak akan dapat diterima oleh rekan kerja atau tim kerja (Sunyoto, 2013). Oleh karena itu setiap pegawai harus mampu mengendalikan emosinya untuk menciptakan, mengembangkan dan memelihara tim kerja yang kompak. Sehingga akhirnya emosi yang dapat terkendali tersebut akan mengarahkan seseorang pada kemajuan karir.

Selanjutnya apabila seseorang tersebut bersikap apatis pada karirnya, maka hal tersebut akan berdampak pada penurunan ekspektasi efikasinya yaitu terhambatnya pada kemajuan karirnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan dalam menetapkan tujuan karir yang lebih tinggi, berusaha mengembangkan dan mengejar tujuan karirnya (Ballout, 2007). Begitu juga sebaliknya individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah memandang rintangan sebagai sesuatu yang tidak dapat mereka kontrol, dan dengan mudah memiliki ekspektasi efikasi yang rendah bahwa usaha mereka akan sia-sia dalam karir (Luthans, 2006).

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan terhadap kemampuan dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu. *Self-efficacy* berasal dari teori kognisi belajar sosial Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada kemampuan individu untuk membentuk perilaku yang tepat, menghadapi rasa takut dan halangan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Tidak hanya *self-efficacy*, faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir adalah adanya konflik yang biasanya dirasakan oleh wanita

bekerja. Ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) (Ruderman *et al.*; 2002 dalam Kussudyarsana dan Soepatini, 2008). Ketika seseorang mengalami *work-family conflict*, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja.

Tidak sedikit wanita yang telah mencoba untuk menggabungkan suatu karir yang profesional dengan suatu kehidupan keluarga, namun dalam prosesnya mereka menghadapi konflik dalam usaha mereka untuk menyelaraskan rumah, perkawinan, anak-anak dan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson *et al.* (dalam Kussudyarsana & Soepatini, 2008) bahwa konflik dalam pekerjaan menjadi penyebab utama konflik keluarga. Pegawai yang tidak menyelesaikan konflik ini sering kali terpaksa meninggalkan organisasi atau bekerja pada tingkat yang tidak efektif. Pada kasus lain, individu dan organisasi akan tidak terurus karena konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak terselesaikan. Tentu saja ini berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Tanggung jawab pada keluarga mengakibatkan seorang wanita terpaksa menolak tugas-tugas pekerjaannya seperti dinas ke luar kota atau kenaikan jabatan yang mengharuskan pindah ke kota lain. Akibatnya, ia mengalami rintangan-rintangan yang dapat menghambat kemajuan karir dan pribadinya. Masalah ini sering dialami oleh para pegawai wanita yang memiliki karir. Mereka tidak hanya

mengutamakan keluarganya namun merasa sulit untuk melepaskan karirnya begitu saja.

Peranan wanita tersebut sifatnya bertambah dan pada umumnya wanita mengerjakan peran domestik yang berhubungan dengan kehidupan rumah tangga dan publik (karir), serta sekaligus untuk memenuhi tuntutan pembangunan. Hal ini menyebabkan beban kerja yang dimiliki wanita lebih besar, sehingga apabila terdapat pembagian kerja yang tidak seimbang maka akan membuat wanita menerima beban ganda. Yaitu selain harus bekerja domestik, mereka masih harus bekerja membantu mencari nafkah. Tuntutan-tuntutan seperti ini memungkinkan terjadinya perasaan tertekan atau stres dan beban pikiran yang selanjutnya akan berimbas terhadap kinerjanya (Handayani, 2008).

Guitian (dalam Cristine , Oktarina dan Indah, 2010) mengutip pendapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidak-puasan kerja dan penurunan komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kemajuan karir karyawan wanita. Pegawai wanita yang mengalami tingkat *work family conflict* tinggi melaporkan menurunnya prestasi kerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melihat apakah ada “**Hubungan Self-Efficacy dan Work Family Conflict Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai Wanita.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini, yaitu: “Apakah ada hubungan *self-efficacy* dan *work family conflict* dengan pengembangan karir pada pegawai wanita?.”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *work family conflict* dengan pengembangan karir pada pegawai wanita.

D. Keaslian penelitian

Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ciptoningrum (2009) dengan penelitiannya yang berjudul “hubungan peran ganda dengan pengembangan karier wanita”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda mempunyai hubungan yang signifikan terhadap karier sehingga seorang wanita dapat meningkatkan kariernya dengan cara mengurangi konflik peran ganda yang dirasakan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan karir dan peran ganda (*work family conflict*), namun yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini meneliti tentang *self-efficacy*.

Kaseger (2013), meneliti mengenai pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Manado Town Square. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Manado Town Square. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesamaan dalam penelitian adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan karir dan *self-efficacy* namun yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti ingin meneliti *work family conflict* pada pegawai wanita.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan *Self-efficacy* dan *Work Family Conflict* Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai Wanita”.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memperkaya kajian empiris mengenai *self-efficacy*, *work family conflict* dalam kaitannya dengan pengembangan karir pada pegawai wanita.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pegawai wanita dalam menghadapi *work family conflict* dalam kaitannya dengan pengembangan karir dengan menggunakan *self-efficacy*.