

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman sekarang, seiring dengan pesatnya perkembangan industri dan kemajuan teknologi, banyak sekali kita jumpai perempuan tidak lagi menempatkan diri sebagai ibu rumah tangga, melainkan juga ikut bekerja guna membantu memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu, saat ini banyak perusahaan yang lebih cenderung mempekerjakan perempuan dari pada laki-laki, karena perempuan dirasa lebih tekun dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan tertentu. Penyebab perempuan bekerja biasanya dikarenakan oleh faktor ekonomi, pendidikan dan aktualisasi diri (Hermawan, 2019).

Ruslina (2014) menyatakan bahwa perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat, selain itu kurangnya pendapatan yang dihasilkan suami sebagai kepala rumah tangga dan pencari nafkah, membuat sebagian besar perempuan ikut serta bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga. Faktor pendidikan menjadikan perempuan cenderung memilih untuk bekerja. Latar belakang pendidikan yang minim, tidak menjadi penghalang bagi mereka, karena sejumlah perempuan akan mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, kebutuhan untuk menjalin kontak sosial, merasa lebih dihargai dan untuk merealisasikan potensi yang dimiliki membuat perempuan memutuskan untuk bekerja. Aktivitas

dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk kebutuhan hidup (Wulandari, 2012).

Tenaga kerja di Indonesia khususnya perempuan mengalami kenaikan cukup pesat dengan persentasi sebesar 0,06%, hal ini terlihat dari data Biro Pusat Statistik dimana pada tahun 2019 laju pertumbuhan tenaga kerja perempuan mencapai 55,50 juta orang atau 0,06% dari tahun 2018 yang mencapai 55,44 juta orang. (Badan Pusat Statistika Provinsi Jawa Barat, 2018; 2019). Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa saat ini sudah banyak sekali perempuan yang memilih untuk bekerja dan tidak hanya memilih untuk menjadi ibu rumah tangga. Dalam sektor industri domestik, banyak dijumpai perempuan bekerja baik sebagai buruh pabrik, pembantu rumah tangga, buruh cuci dan lain-lain.

Menjadi perempuan yang mempunyai dua tanggung jawab sekaligus tidaklah mudah terutama untuk perempuan yang sudah menikah, selain harus bekerja perempuan juga dihadapkan dengan tanggung jawab lain yaitu mengurus rumah tangga. Bertemunya dua tanggung jawab di waktu yang bersamaan dapat memicu terjadinya stres kerja pada perempuan yang bekerja. Menurut Robbins, (dalam Massie et al, 2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul akibat adanya interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di karakteristik oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya.

Mangkunegara, (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*. Emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menutup diri, cemas, dan

tegang. Biasanya stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja yang tidak nyaman, dan adanya konflik dari internal maupun eksternal karyawan.

PT Hasil Raya Industri Karawang (selanjutnya akan disingkat menjadi PT HRI), dari 680 orang karyawan yang bekerja di PT HRI, 374 orang diantaranya adalah perempuan dan 159 orang adalah karyawan perempuan yang sudah menikah. PT HRI berdiri pada tahun 1978, pada saat itu PT HRI mendirikan pabrik di Tangerang dan pada tahun 2009 seluruh proses produksi dipindahkan ke Karawang hingga saat ini. PT HRI bergerak dalam industri kemasan plastik dan memproduksi produk-produk seperti botol dan tutup plastik, gelas plastik, jerigen dan preform PET, serta pencetakan dekorasi dan pelabelan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa responden yang bekerja di PT HRI menyatakan bahwa, responden sering mengeluh perihal jam istirahat yang tidak teratur dan tidak adanya *Backup* atau pengganti ketika jam istirahat, hal ini sangat berdampak kepada responden yang harus bekerja meski jam kerja sudah terhitung habis, akibatnya banyak dari responden yang mengeluh karena kelelahan. Pekerjaan yang berat dan sistem kerja shift, membuat para pekerja perempuan mengalami stres kerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya aspek stres kerja yang timbul akibat pekerjaan, yaitu aspek fisiologis dimana karyawan perempuan mengalami kelelahan fisik, aspek psikologis dimana karyawan perempuan seringkali menjadi mudah tersinggung, menjadi *sensitive* dan kadang emosi jika sedang kelelahan (Utaminingsih, 2017).

Menurut Aminah (dalam Utaminingsih, 2017) individu yang mendapatkan tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan, seperti: lembur akan memunculkan kelelahan, ketegangan dan emosi negatif. Selain itu salah satu responden juga mengungkapkan bahwa sudah banyak rekan kerjanya yang berhenti dari pekerjaannya akibat stres kerja yang dialami dan lebih memilih untuk menjadi ibu rumah tangga, dengan alasan sering terjadi konflik dengan suaminya sebagai kepala keluarga akibat kurangnya waktu untuk mengurus rumah tangga. Terbatasnya sumber daya manusia (SDM) dengan pekerjaan yang dirasa tidak seimbang dan peran sebagai ibu rumah tangga yang sama-sama membutuhkan tenaga, waktu dan perhatian juga menjadi penyebab responden yang bekerja di PT HRI kelelahan dalam menjalankan perannya.

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 perempuan bekerja bersumber dari tuntutan untuk dapat membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Ketika mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimiliki sebagai ibu rumah tangga dan tugas-tugas yang harus dilakukan sebagai pekerja akan memicu terjadinya konflik peran (Wulandari, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruslina (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perempuan bekerja. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh perempuan bekerja. Perempuan yang mengalami konflik peran ganda rentan terpapar stres dalam pekerjaan.

Konflik adalah suatu proses terjadinya pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa pengaruh yang negatif. Secara umum konflik merupakan bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang 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 stres kerja (Hermawan, 2019).

Dari uraian di atas, terlihat ada saling keterkaitan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perempuan bekerja khususnya pada pekerja perempuan yang sudah berkeluarga. Peneliti menganggap perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja khususnya pada pekerja perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak. Penelitian ini akan dilakukan dengan cara kuantitatif untuk melihat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada pekerja perempuan dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Perempuan Bekerja di PT Hasil Raya Industri Karawang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh perempuan bekerja di PT HRI?

2. Seberapa tinggi konflik peran ganda yang dialami perempuan bekerja di PT HRI?
3. Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perempuan bekerja di PT HRI?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi stres kerja yang dialami oleh perempuan bekerja di PT HRI.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh perempuan bekerja di PT HRI.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perempuan bekerja di PT HRI.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut adalah paparan manfaat penelitian :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan mengenai keilmuan di bidang psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai konflik peran ganda dan stres kerja bagi perempuan bekerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi pada perempuan yang bekerja di PT HRI sebagai dasar untuk membuat rancangan pengelolaan stres kerja.



