

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang.**

Perkembangan ekonomi Indonesia menuntut setiap keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja, tetapi istri juga harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Wanita yang pada jaman dulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak - anak, kini mempunyai peran lain yaitu sebagai wanita yang harus bekerja. Sehingga dalam hal ini wanita mempunyai peran ganda, di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun di sisi lain, sebagai seorang karyawan atau pegawai yang harus bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan performance kerja yang baik.

Dilihat dari peran publik wanita yaitu peran wanita dalam dunia kerja, meskipun secara tradisional tugas memperoleh penghasilan dibebankan pada suami, namun dengan bertambahnya kesempatan mendapatkan pendidikan bagi setiap orang maka hal tersebut memungkinkan terlibatnya para wanita dalam berbagai lapangan pekerjaan dan memperoleh penghasilan bagi keluarga. Sokongan finansial yang baik tentunya keluarga dapat menikmati kualitas hidup yang lebih baik. Banyak alasan mengapa wanita bekerja, selain karena tuntutan akan kebutuhan kehidupan juga karena peningkatan taraf pendidikan kaum wanita.

Khaltab dalam Tuhusetya (2007) menyatakan, setidaknya ada tujuh bidang profesi yang bisa dipilih kaum ibu agar peran domestiknya tidak dikorbankan yaitu :

1. Bidang medis (dokter, perawat kesehatan, dan staf rumah sakit)
2. Bidang penyuluhan (pekerja sosial dan penasihat)
3. Bidang pengajaran (guru/dosen)



4. Bidang perancang dan penjahit
5. Bidang seni dan keterampilan
6. Bidang kesekretarisan
7. Serta bidang media dan penerbitan.

Seorang wanita yang bekerja harus teliti dalam memilih profesi yang memungkinkannya untuk tetap mampu menjadi ibu yang lembut bagi anak-anak dan istri yang setia terhadap suami. Penelitian ini difokuskan pada wanita yang bekerja sebagai Pendidik di Yayasan Bhakti Luhur. Pendidik wanita yang akan diteliti adalah Pendidik wanita yang berstatus telah menikah ataupun janda yang memiliki anak.

Sebagai ibu rumah tangga yang bekerja, wanita dituntut untuk dapat memerankan dua peran sekaligus ; peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai karyawan. Peran ganda wanita yang ideal menuntut tugas seorang ibu rumah tangga sekaligus sebagai wanita karir. Kedua peran tersebut bila dijalani secara bersamaan dapat menjadi suatu konflik peran, dimana partisipasi peran publiknya mempengaruhi partisipasi peran domestiknya dan partisipasi peran domestiknya mempengaruhi partisipasi dalam peran publiknya, sehingga memungkinkan terjadinya stress yang memicu menurunnya kinerja.

Minarsih (2009) konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu mengalami stress kerja dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Dahrendorf dalam Yustika ( 2008) membedakan konflik menjadi 6 macam :

1. konflik antara atau dalam peran sosial (intra pribadi), misalnya antara peranan- peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran / *role conflict*)
2. konflik antara kelompok-kelompok sosial (antar keluarga, antar *gank*).



3. konflik kelompok terorganisir dan tidak terorganisir (polisi melawan massa).
4. konflik antar satuan nasional (kampanye, perang saudara)
5. konflik antar atau tidak antar agama
6. konflik antar politik.

Penelitian ini difokuskan pada konflik intra pribadi yang dihadapi dalam peran ganda wanita pekerja. Peran ganda yang terjadi pada pendidik wanita yang berstatus menikah adalah peran sebagai dosen dan peran sebagai ibu rumah tangga

Konflik peran timbul ketika seseorang harus memilih salah satu diantara Peran yang dimilikinya misalnya sebagai ibu atau sebagai karyawan kantor. Dan pada umumnya konflik peran timbul ketika seseorang dalam keadaan tertekan, merasa dirinya tidak sesuai atau kurang mampu melaksanakan peranannya. Akibatnya, ia tidak melaksanakan peranannya dengan ideal atau sempurna..

Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kesuksesan dari kinerja perusahaan ataupun organisasi bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang,Chen,Choi



& Zou, 2000). Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya hubungan kehidupan rumahtangga dalam keluarganya serta konflik pekerjaan-keluarga ini dapat menurunkan tingkat profesional dalam bekerja. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis dan berkurangnya komunikasi dalam keluarganya. Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidakmampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain. **Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja.**

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Luthans, 2000).

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pendidik dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening"

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita?
2. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda (Work-Family Conflict) terhadap kinerja pendidik wanita?.

3. Bagaimana pengaruh antara konflik peran ganda pada pendidik wanita terhadap kinerja pendidik wanita dengan stres kerja sebagai variabel intervening?

### 1.3. Tujuan Penelitian .

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh antara konflik peran ganda terhadap stres kerja karyawan wanita.
2. Pengaruh konflik peran ganda (Work-Family Conflict) terhadap kinerja pendidik wanita
3. Pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita dengan stress kerja sebagai variabel intervening.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda, stres dan kinerja pada pendidik wanita.

2. Bagi Yayasan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi yayasan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran ganda, stres dan kinerja pada pendidik wanita.

3. Bagi Pendidik Wanita

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara peran ganda dengan stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

4. Bagi Akademisi Penelitian

Diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.