

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan modern dan era pembangunan dewasa ini menuntut wanita untuk mengembangkan karir dengan bekerja di luar rumah. Mereka termotivasi untuk bekerja diluar rumah karena ingin merasakan kehidupan yang lebih berarti dan dihargai oleh lingkungan, keluarga dan suaminya. Selain itu mereka juga mempunyai keinginan dan harapan untuk bisa membantu suaminya mencari nafkah, sehingga kehidupan ekonomi keluarganya menjadi mapan dan lebih baik di masa depan.

Kenyataan yang sering dihadapi oleh para wanita yang sudah menikah adalah bahwa mereka kurang dapat bekerja secara maksimal ditempat kerjanya. Hal ini disebabkan karena adanya kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Dimana, para wanita bekerja tersebut dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga dan dikantor. Sementara disisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal. Hal ini kemungkinan akan mempengaruhi motivasi berprestasi wanita bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor (Umi Kaltsum, 2006).

Partisipasi wanita saat ini dalam dunia kerja bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi

pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain.

Orenstein (dalam Azazah Indriyani, 2009) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh wanita bekerja dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan, sulit memilih sukses dibidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal. Ketidakmampuan mereka dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif, misal kurang termotivasi dalam bekerja atau kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pribadi, organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Terlebih bagi wanita yang bekerja pada instansi pemerintah. Mereka dituntut untuk bekerja secara profesional dan disiplin waktu, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat terselesaikan dengan baik. Dalam hal ini misalnya pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan

dan Aset di Kabupaten Kulon Progo (DPPKA). DPPKA Kulon Progo merupakan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah, dimana kedudukannya merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah di bidang Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah.

Pada instansi ini seluruh pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, karena hal tersebut terkait dengan pelaporan keuangan yang ada pada seluruh instansi di Kabupaten Kulon Progo. Dalam setiap bulan dinas ini harus menyerahkan laporan keuangan kepada Bupati. Kemudian setiap triwulan harus menyerahkan laporan pada Direktorat Jenderal Perimbangan Kementerian Keuangan RI dan Gubernur dalam hal ini DPPKA Propinsi. Setiap semesteran dinas ini juga harus membuat laporan keuangan kepada DPRD. Kemudian pada akhir tahun harus membuat laporan pertanggungjawaban kepada DPRD, Kemenku RI, dan Gubernur. Laporan yang harus dipertanggungjawabkan dan juga *dead line* yang telah ditentukan, menuntut para pegawai bekerja secara giat sehingga laporan tersebut terselesaikan dengan tepat waktu.

Dead line yang telah diberikan dalam penyelesaian laporan membutuhkan kemampuan dan ketelitian yang ekstra terkait dengan angka-angka rupiah. Tidak heran lagi jika pegawai pada dinas ini sering menggunakan waktu lebih dari jam kerja normal untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terlebih bahkan beberapa pegawai ada yang membawa pulang pekerjaannya untuk diselesaikan di rumah.

Tuntutan pekerjaan yang demikian bagi seorang wanita bisa menimbulkan konflik dalam dirinya, di satu sisi dituntut harus menyelesaikan pekerjaan, namun pada sisi yang lainnya juga harus melaksanakan tanggung jawab dalam keluarga.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Pegawai wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994) dalam Richardus Candra Wirakristama (2011).

Pegawai yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar instansi dengan menunjukkan *performance* kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya. Sebagai contoh, pada saat jam kerja terkadang ada pegawai yang keluar untuk menjemput

anaknyanya pulang dari sekolah sampai mengantarnya kembali untuk ikut les tambahan. Ketika anak sedang sakit, seorang ibu memilih untuk merawat anaknyanya sehingga ia harus meminta izin untuk tidak masuk kerja. Masalah-masalah tersebut merupakan contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh pada kegiatan pegawai dalam bekerja.

Dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya terkadang terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental pegawai wanita ketika bekerja. Hal tersebut bisa disebut dengan istilah stres kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich dan Matteson, 1980 dalam Azazah Indriyani, 2009). Sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan.

Demikian juga yang terjadi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset, banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan tidak jarang menimbulkan stres kerja. *Dead line* telah ditentukan namun terkadang laporan belum semuanya bisa terekap. Hal tersebut dikarenakan terkait dengan pengumpulan laporan dari beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lainnya yang belum terkumpul.

Demikian juga dengan konflik peran ganda. Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunkan kinerja organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan pokok yang harus diperhatikan dalam suatu instansi. Hal tersebut terkait dengan tanggung jawab pekerjaan dan juga profesionalitas kerja. Oleh karena itu tim penilai kinerja harus mengetahui faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi, sehingga tim penilai dapat mengambil berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bekerja sesuai yang diharapkan oleh instansi terkait.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti dan menganalisis terkait dengan **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA DENGAN**

STRES KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN KULON PROGO.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo?
2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pegawai wanita di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo?

C. Batasan Studi

Penelitian yang akan dilakukan hanya terbatas pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Untuk memberikan fokus bahasan, penelitian ini membatasi pada masalah peran ganda yang dialami pegawai wanita yaitu antara peran dalam keluarga dan juga peran dalam menjalankan pekerjaannya secara bersamaan, yang terkadang bisa menimbulkan konflik. Selain itu juga terkait dengan stres pekerjaan dan juga kinerja pegawai.

Untuk mengidentifikasi adanya konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan

oleh Richardus Candra Wirakristama (2011) yang mengidentifikasi tiga jenis konflik peran ganda yaitu *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan tekanan), dan *behaviour based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

Selain itu peneliti juga memberikan batasan terkait dengan stres kerja. Dalam hal ini peneliti juga mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azazah Indriani (2009), dimana indikator stres kerja meliputi beban kerja, tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan. Sedangkan indikator kinerja pegawai, peneliti juga mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Kardina Ariesandra (2005) dengan skala pengukuran berdasarkan kualitas dari pekerjaan, kuantitas dari pekerjaan, waktu pelaksanaan dan kerjasama dengan pegawai lainnya.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang bekerja di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Karena terkait dengan konflik peran ganda, maka respondennya hanya pegawai wanita dengan kriteria yang telah menikah.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dirumuskan maka tujuan yang ingin dicapai dalam usulan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pegawai wanita di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.
4. Memberikan saran nyata untuk meningkatkan kinerja pegawai wanita di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Misalnya dengan menyelesaikan pekerjaan rumah sebelum berangkat bekerja, sehingga pekerjaan rumah tidak menjadi beban ketika sedang bekerja di kantor. Begitu pula sebaliknya, tidak menunda-nunda pekerjaan di kantor sehingga lebih fokus dalam menghabiskan waktu untuk keluarga di rumah.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu menambah khasanah ilmu terkait dengan pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja khususnya pada perempuan yang bekerja.

2. Secara praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi wanita yang bekerja dalam upaya meningkatkan kinerja, mencapai karir dan memberikan perhatian kepada keluarga. Harus bisa membagi waktu antara jam untuk bekerja maupun jam untuk keluarga.