

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Tumbuh dan berkembangnya pemikiran mengenai kesetaraan gender, maka munculnya pemikiran tradisional bahwa perempuan tidak boleh bekerja dan hanya fokus mengurus keluarga sudah mulai mengalami pergeseran. Dewasa ini, banyak perempuan menduduki posisi yang sama dengan laki-laki dalam hal pekerjaan. Menjadi perempuan karir dan membantu mencari nafkah untuk keluarga adalah sebuah pilihan yang tepat saat kebutuhan hidup semakin lama semakin meningkat. Di kota-kota besar banyak pasangan suami-istri yang bekerja. Selain untuk mencari nafkah, hal itu dilakukan untuk menerapkan pengetahuan yang sudah didapat selama mereka menjalani pendidikan. Di sisi lain, keluarga menjadi hal yang sangat penting dan diutamakan dalam hubungan sosial karena dalam keluarga seseorang dapat memperoleh pemenuhan diri, kasih sayang dan kebahagiaan. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang sangat penting dalam kehidupan. Mengelola beberapa tanggung jawab dan peran yang memiliki banyak tuntutan dapat menimbulkan ketidakcocokan.

Hasil penelitian Acker (1992) dalam Martha Bethania Prajna P. Habel dan Prihastuti (2012) yang mewawancarai 8 guru wanita dari dua sekolah dasar di Inggris menemukan bahwa mereka sangat berkomitmen pada pekerjaan. Tugas di sekolah pada umumnya berada dipikiran mereka, bahkan selama waktu luang atau hari libur.

Mengelola beberapa tanggung jawab yang memiliki banyak tuntutan yang rumit terkadang menimbulkan ketidakcocokan. Penelitian itu menunjukkan bahwa banyak guru kurang mampu mengatasi peran pekerjaan dan keluarga secara efektif.

Peran guru sangat penting bagi dunia pendidikan. Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki beban kerja mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan dengan ketentuan sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dalam 1 minggu (UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 35, Ayat 1-2).

Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan lembaga pendidikan yang dipersiapkan untuk menangani dan memberikan pelayanan pendidikan kepada anak-anak penyandang kelainan (anak luar biasa) yang meliputi kelainan fisik, mental dan emosi / sosial Mikarsa (2002) dalam Dewanty Puji (2011). Guru yang mengajar di Sekolah Luar Biasa tentunya harus memiliki kemampuan yang lebih dari guru umum, karena murid yang dididik oleh mereka adalah murid yang berkebutuhan khusus. Guru SLB dituntut untuk bisa membimbing dan mengajarkan muridnya keterampilan agar nantinya setelah tamat sekolah, murid bisa mandiri dan membuka usaha dengan keterampilan yang sudah diajarkan. Kurikulum yang berbeda dengan umum membuat guru-guru di SLB harus membuat kurikulum sesuai dengan tingkat kemampuan murid-murid yang mereka ajar. Tidak menutup kemungkinan bahwa hal ini membuat guru yang mengajar di SLB tidak memiliki

cukup banyak waktu untuk keluarga karena terlalu banyak kegiatan yang dilakukan di sekolah. Dengan adanya masalah tersebut, maka pekerjaan yang seharusnya menjadi dasar dalam mencari nafkah menimbulkan masalah karena menjadi penyebab terbengkalainya urusan keluarga, akan tetapi sebaliknya apabila dalam suatu keluarga terdapat masalah maka pekerjaan dapat terbengkalai. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalani itu bisa memicu tingkat stres kerja para guru SLB tersebut.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002) dalam Herlina Dyah Kuswanti (2008) stres merupakan kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Kahn *et.al*, dalam Afina Murtiningrum (2005) menggunakan teori peran dalam menjelaskan tekanan tersebut yang biasa disebut dengan konflik antar peran (*interrole conflict*). Konflik antara peran terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan pelaksanaan peran yang lain. Tekanan untuk menyeimbangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress.

Penelitian Praptini (2000) dalam Dhini Rama Dhania (2010), menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh

tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga. Besarnya stres kerja dan konflik yang dialami oleh guru akan berdampak pada sistem kerja dan menghasilkan ketidakpuasan dalam bekerja. Kurangnya kepuasan kerja tersebut dapat menurunkan minat guru dalam mengajar dan melaksanakan kegiatan lainnya. Kepuasan kerja tiap-tiap orang berbeda-beda karena setiap pribadi pasti memiliki kepuasan kerja yang ingin mereka capai. Kepuasan kerja yang didapat oleh guru dalam bekerja dapat menurun karena adanya suatu konflik, baik dalam keluarga ataupun pekerjaan. Konflik di dalam pekerjaan membuat kepuasan kerja karyawan berkurang karena suatu pekerjaan tidak berjalan dengan baik seperti yang diharapkan.

Penelitian mengenai pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kepuasan pernah dilakukan oleh Herlina Dyah Kuswati (2008) dengan menggunakan sampel perawat di 5 Rumah Sakit di Yogyakarta. Hasil analisis ditemukan bahwa: Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja tidak signifikan, pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap stres kerja nampak lebih tinggi pada perempuan dibandingkan dengan laki-laki, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, pengaruh konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, temuan ini mendukung hasil penelitian Boles *et.al.* (2001) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif pada kepuasan kerja, sementara konflik keluarga-pekerjaan tidak. Stres kerja tidak memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak mengandung efek simultan terhadap Konflik pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di Pekanbaru. Pekanbaru merupakan kota yang tingkat perekonomiannya cukup maju, banyak sekali pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja untuk mencari nafkah dan kebutuhan keluarga. Untuk itu peneliti ingin mengetahui bagaimana konflik peran ganda dan stress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Konflik pekerjaan-keluarga dan Konflik keluarga-pekerjaan diduga menjadi pengaruh terhadap meningkatnya stres kerja dan menurunnya kepuasan kerja pada guru. Guru yang tidak mampu menyeimbangkan beberapa peran dalam kehidupannya tentunya akan menyebabkan rasa tertekan terhadap tanggung jawab pekerjaan maupun tanggung jawab di keluarga yang tidak bisa dilaksanakan dalam waktu bersamaan akan meningkatkan stres kerja. Tingginya tingkat konflik peran ganda dan stres kerja yang dialami oleh guru nantinya akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang di atas mengenai Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja, secara lebih lanjut maka dirumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada stres kerja?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh pada stres kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja?
4. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada kepuasan kerja?
5. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh pada kepuasan kerja.

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah yang terdapat di atas, maka dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada stres kerja.
2. Menganalisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada stres kerja.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja.
5. Menganalisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan pada kepuasan kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti sebagai perluasan ilmu pengetahuan baru dan dapat menambah referensi dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia khususnya yang berhubungan dengan konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru yang telah berkeluarga.

b) Dalam bidang teori

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam memberikan ilmu sebagai tambahan atau referensi pengembangan pengetahuan terhadap teori-teori yang sedang dikaji.