

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Meningkatnya partisipasi wanita dalam bekerja sekarang ini telah menjadi salah satu fenomena menarik untuk dicermati, hal ini dapat kita lihat pada banyaknya ibu rumah tangga yang memilih untuk bekerja diluar rumah. Saat ini pola keluarga tradisional di mana posisi pencari nafkah hanya dilakukan oleh figur suami sebagai kepala keluarga dan figur istri lebih banyak di rumah mengurus keluarga sudah banyak ditinggalkan. Masuknya wanita ke dunia kerja ini dapat memunculkan banyak konsekuensi terlebih dalam kehidupan keluarga maupun di pekerjaan individu yang bersangkutan.

Secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Secara kualitas, terjadi juga peningkatan partisipasi wanita dalam dunia pekerjaan. Hal ini terlihat pada masuknya wanita pada pekerjaan yang dahulunya didominasi oleh laki-laki, misalnya di Indonesia sendiri telah ada presiden wanita, menteri wanita, bupati dan direktur wanita. (Kussudyarna dan Soepani, 2008 dalam Ratih dan Yuliani, 2012).

Fenomena ini menarik untuk dicermati, di mana semakin banyak wanita yang menjalankan peran ganda yaitu sebagai wanita pekerja dan ibu rumah tangga. Hal ini kemudian menyebabkan berkembangnya isu mengenai

keseimbangan kehidupan berkeluarga dan pekerjaan. Gerakan wanita memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan.

Keterlibatan wanita dalam bekerja membawa dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan wanita untuk berpartisipasi di luar rumah, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat sang istri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah. Ada pula ibu-ibu yang tetap memilih untuk bekerja, karena mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi dan tempat kerja mereka sangat mencukupi kebutuhan mereka tersebut. Dalam diri mereka tersimpan suatu kebutuhan akan penerimaan social, akan adanya identitas social yang diperoleh melalui komunitas kerja.

Menurut Cahyaningdyah (2009) secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Dengan adanya ekstra pendapatan yang mereka terima, keluarga dapat menghadapi inflasi dan kasus-kasus lain yang menuntut peningkatan daya beli secara substansial. Pendapatan ganda diharapkan dapat

mencukupi segala kebutuhan keluarga, termasuk biaya pendidikan anak. Namun dari kenyataan yang ada, wanita bekerja tetap dituntut untuk menjalankan tanggung jawab mereka sebagai pemelihara rumah tangga. Berbeda dengan laki-laki yang secara pola tradisional memang dituntut untuk bekerja dan menafkahi keluarga bagi wanita profesional yang mempunyai status karier yang relatif sama dengan suami juga memikul pola tradisional dalam distribusi tugas pemeliharaan anak dan tanggung jawab keluarga lainnya. Lebih jauh dikatakan wanita mempunyai tanggung jawab yang lebih besar untuk urusan rumah tangga dibanding suami mereka. Keluarga menjadi domain pusat yang penting bagi kehidupan wanita dan pekerjaan menjadi domain lain yang tidak kalah penting. Hal ini potensial menimbulkan konflik antara 2 peranan yang harus dilakukan dalam kedua domain tersebut. Konflik peranan dalam diri individu di mana tekanan peranan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan ini disebut dengan *work-family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga dalam Cahyaningdyah (2009).

Menurut Triaryati (2003) walaupun konflik pekerjaan-keluarga dikenal sebagai masalah pria dan wanita, namun isu tersebut berlanjut hingga penempatan tanggung jawab bagi wanita karier. Perbedaan tanggung jawab disebabkan oleh peranan wanita secara tradisional, yang semula dianggap harus lebih bertanggungjawab daripada pria dalam masalah-masalah rumah tangga. Lebih spesifik lagi dapat dikatakan bahwa ketika pekerjaan dan tanggung jawab wanita dalam keluarga ini dihitung sebagai jam kerja, proporsi pekerjaan dan waktu kerja wanita menjadi lebih tinggi. Wanita dituntut untuk dapat membagi atau

menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam membina keluarga secara baik, namun di sisi lain sebagai seorang karyawati di perusahaan mereka dituntut untuk bekerja sesuai standar performansi yang ditargetkan oleh perusahaan.

Menurut (Yunita, 2011 dalam Ratih dan Yuliani, 2012) bahwa ketika seseorang mengalami konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja. Terkadang hal ini dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi dalam pekerjaan, sebagai contoh perusahaan akan merasa sulit untuk menuntut lembur seorang karyawati yang telah menikah dan memiliki anak. Kondisi ini sering memicu konflik peran ganda, yang mana bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti dalam pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan. wanita yang bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga, hal ini karena bagi ibu bekerja diharuskan menjalani dua peran yang berbeda yakni wanita pekerja dan istri di rumah. Penelitian ini akan menganalisis masalah seputar konflik keluarga-pekerjaan bagi karyawan wanita tetap yang menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Peneliti menganggap masalah ini menarik untuk diteliti mengingat budaya masyarakat Indonesia yang masih paternalistik, yang menempatkan wanita sebagai pengelola rumah tangga yang utama sekalipun mereka mempunyai peranan lain yaitu sebagai pekerja di luar rumah, sedangkan dalam masyarakat barat yang sudah lebih menempatkan kedudukan pria dan wanita secara sejajar,

termasuk dalam pengelolaan rumah tangga, tapi secara aktual kaum wanitanya tetap mengalami konflik pekerjaan keluarga. Kondisi demikian menimbulkan dugaan wanita pekerja dalam masyarakat Indonesia mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih besar dibandingkan wanita barat.

Perbedaan tanggung jawab yang disebabkan oleh peranan wanita secara tradisional, yang dianggap harus lebih bertanggungjawab dalam urusan rumah tangga dibanding pria memunculkan konflik peran dalam diri wanita pekerja. Konflik peranan dalam domain pekerjaan dan keluarga menjadi masalah yang harus dikelola dengan baik baik oleh individu maupun organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap penelitian yang telah dilakukan memiliki hasil yang saling mendukung satu sama lain, karena hal itu peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada perbedaan hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan mengangkat dan membahas permasalahan tersebut dengan judul **“MEMPREDIKSI KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN KARYAWAN PEREMPUAN YANG SUDAH MENIKAH: PERAN UMUR DAN KECERDASAN EMOSIONAL”**.

Hal yang mendasari peneliti mengangkat tema penelitian ini adalah untuk membuktikan dan memperkuat apakah kecerdasan emosional dan peran umur dapat mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan pekerja wanita. Penelitian ini akan mengkaji konflik keluarga-pekerjaan melalui peran umur dan kecerdasan

emosional karyawan wanita menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Bagi karyawan yang memberikan pelayanan kepada mahasiswa maupun dosen tentu saja dapat dilihat bagaimana karyawan tersebut memberikan pelayanan kepada publik dalam hal ini yaitu mahasiswa dan dosen, seperti pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini tentu tak lepas dari bagaimana peran konflik keluarga maupun konflik pekerjaan yang dapat mempengaruhi cara dan perilaku dalam pelayanan publik yang diberikan yang berakhir dengan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Uchenna C. Onuoha & Ibironke O. Segun-Martins (2013) mengenai *Predicting Job Satisfaction of Married Female Employees: The Role of Age and Emotional Intelligence*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menghilangkan variabel kepuasan kerja dan menggantikan dengan variabel konflik keluarga-pekerjaan. Perbedaan lainnya adalah pengambilan populasi yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan alasan ingin menganalisa konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan tetap menikah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apabila orang dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih baik dalam mengelola tuntutan peran dari keluarga maupun dari pekerjaan. Hal ini

mungkin disebabkan karena individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan sangat termotivasi dan dengan demikian dapat memenuhi tuntutan peran mereka tanpa mengalami banyak tekanan. Motivasi yang tinggi ini menjadi salah satu hal yang membantu individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan maupun peran di keluarga tanpa mengorbankan salah satu peran. Oleh karena itu, rumusan masalah pertama yang diajukan adalah:

1. Apakah ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah dilihat dari tinggi rendahnya kecerdasan emosional karyawan tersebut?

Apabila karyawan dengan umur lebih tua akan lebih baik dalam mengontrol agar tidak terjadinya konflik keluarga-pekerjaan. Faktor usia adalah salah satu hal acuan yang mana semakin tua maka akan semakin berpengalaman dalam urusan keluarga dan urusan pekerjaan. Karyawan akan semakin tahu bagaimana dalam pengendalian dirinya sendiri, bagaimana mengontrol emosi diri dan matangnya pemikiran sehingga konflik sebelum terlalu jauh dapat diatasi oleh karyawan wanita tersebut. Oleh karena itu, rumusan masalah kedua yang diajukan adalah:

2. Apakah ada perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah dilihat dari karyawan tua dan karyawan muda?

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengenali dan secara efektif mengelola emosi diri sendiri, sementara di saat yang sama mengetahui dan berempati dengan perasaan orang lain. Pada konflik keluarga-pekerjaan terjadi pergolakan emosi, karena di saat salah satu peran menghambat peran lainnya akan mengakibatkan permasalahan waktu, energi serta emosi

mereka. Kemampuan untuk menyadari emosi yang dirasakan dan mengekspresikannya merupakan penentu utama dalam konflik keluarga-pekerjaan. Oleh karena itu, rumusan masalah ketiga yang diajukan adalah:

3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap konflik keluarga-pekerjaan?

Seorang karyawan yang lebih tua seringkali lebih berpengalaman dalam hal keluarga maupun pekerjaan. Para pekerja dapat mengatasi permasalahan yang ada dan meminimalisir terjadinya konflik keluarga-pekerjaan. Oleh karena itu, rumusan masalah ketiga yang diajukan adalah:

4. Apakah peran umur berpengaruh terhadap konflik keluarga-pekerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini dapat memperoleh jawaban dari masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menguji perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah dilihat dari tinggi rendahnya kecerdasan emosional karyawan tersebut.
2. Menguji perbedaan konflik keluarga-pekerjaan pada karyawan wanita menikah dilihat dari karyawan tua dan karyawan muda.
3. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap konflik keluarga-pekerjaan.
4. Menguji pengaruh peran umur terhadap konflik keluarga-pekerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang masalah konflik keluarga maupun konflik pekerjaan serta kecerdasan emosional sekaligus menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dapat memberikan informasi bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta bahwa konflik keluarga-pekerjaan berkaitan dengan kecerdasan emosional karyawan.

3. Bagi Akademik/Jurusan/Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia serta sebagai referensi, wawasan dan data untuk penelitian lebih lanjut yang permasalahannya berhubungan dengan konflik keluarga-pekerjaan sehingga dapat digunakan sebagai bacaan untuk mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta khususnya Fakultas ekonomi dan sebagai data bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.