

WORK FAMILY CONFLICT DAN STRESS KERJA PEREMPUAN BEKERJA

Reni Yuliviona

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta

Email : yuliviona@gmail.com

Submitted : 23-07-2015, Reviewed: 23-07-2015, 23-07-2015

<http://dx.doi.org/10.22216/jit.2014.v8i4.15>

Abstrak

Perubahan secara demografis pada angkatan kerja di beberapa negara di antara lain berupa bertambahnya kaum ibu yang bekerja, meningkatnya masalah masalah keluarga – pekerjaan di dalam lingkungan kerja. Walaupun work family conflict (konflik keluarga –pekerjaan) dikenal sebagai masalah pria dan wanita, namun isu tersebut berlanjut hingga penempatan tanggung jawab bagi wanita karier. Perbedaan tanggung jawab disebabkanoleh peranan wanita secara tradisional, yang semula dianggap harus lebih bertanggung jawab daripada pria dalam masalah- masalah rumah tangga. Tanggung jawab wanita yang besar terhadap pekerjaan dan keluarga menimbulkan apa yang di sebut dengan stress, ketidaksiapan kerja, absensi, perputaran kerja. Dengan demikian perusahaan harus serius manangani masalah ini.

Kata kunci : konflik keluarga-pekerjaan, wanita-bekerja, stress kerja, kinerja karyawan

Abstract

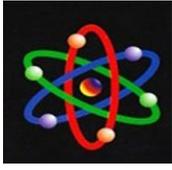
Change in demography of the work force in American and some countries in Asia, such as the increase number of working mother has increase the work-family issue in work environment. Although work-family conflict is known as a man and women issue, but this issue is continues to place different responsibilities for working women. The different responsibility is because of the traditional role of women, who take more responsibilities than man for the domestic matter. Work-family issues forced organizations to adopt some policies in order to solve this issue, such as family-friendly policy. Some research acknowledge that organization abilities to adopt this kind of policy influence employee respond to their work life, such as job stress, job satisfaction/dissatisfaction, absence, and turnover. It is become clear that organizations have to be serious in handling this issue.

Key words: Work-family conflict, work-women, work stress, job performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan informasi dan teknologi, peran serta tanggung jawab perusahaan semakin kompleks. Untuk itu semua komponen yang terlibat dalam faktor produksi yang salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) harus berperan lebih aktif lagi dalam mengikuti tuntutan kerja dan tuntutan dunia informasi seperti saat sekarang. Pengadaan sumber daya manusia oleh perusahaan tentu nya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan melalui proses analisa pekerjaan yang sudah di buat sebelumnya.

Demikian juga halnya dengan komposisi sumber daya manusia dalam perusahaan yang mengalami perkembangan cukup besar. Secara demografi terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja wanita dari tahun ke tahun. Dari total populasi 112 juta jumlah pekerja di Indonesia (data Badan Pusat Statistik tahun 2012), saat ini ada 43 juta pekerja perempuan yang membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Itu artinya, jumlah pekerja perempuan hampir sama besarnya dengan pekerja laki-laki. Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Census Bureau, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa 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 (Pandji Anoraga, 1998), selain itu kebutuhan untuk aktualisasi diri sesuai dengan potensi dan kemampuan yang di milikinya

Paradigma wanita bekerja akan membawa pada satu konsistensi peran ganda yang akan di jalankan antara tanggung jawab di rumah maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan di kantor, terlebih lagi peran ganda yang di miliki ibu bekerja sebagai wanita karier dan sebagai ibu rumah tangga. Fenomena ini akan membawa satu keadaan apa yang di sebut dengan *work family conflict* (WFC). Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Soeharto (2010) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Soeharto: 2014).

Kerangka Teori

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga disebut sebagai *work-family conflict*, yaitu konflik yang mengacu pada sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan keluarga saling terganggu (Greenhaus & Beutell, 1985; Jimenez, Mayo, Vergel, Geurts, Munoz, & Garrosa, 2008). Konflik ini terjadi karena tuntutan peran yang berasal dari satu domain (pekerjaan atau keluarga) tidak sesuai dengan tuntutan peran yang berasal dari domain yang lain (keluarga atau pekerjaan Menurut Robbin 2011 dalam konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah

bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif. Wanita bekerja memiliki orientasi yang beragam mulai dari kebutuhan ekonomi sampai kebutuhan akan aktualisasi diri, sebagai konsistensi akan menjalankan apa yang di kenal dengan peran ganda.

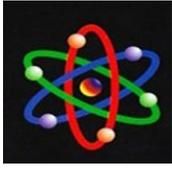
Penelitian terdahulu (Agustina, 2008; Namasivayam & Zhao, 2006; Passewark & Viator, 2006; Riley, 2006) membagi konflik kerja-keluarga menjadi 2 (dua) dimensi yaitu:

Work Interfering With The Family (WIF)

Menurut Kossek dan Ozeki dalam Namasivayam dan Zhao (2006), WIF merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga. Contoh WIF adalah ketika seorang perempuan karir yang juga seorang ibu, merasa pekerjaannya sebagai perawat menghalanginya untuk dapat menghabiskan waktu dengan anak-anaknya seperti membantu membimbing anaknya saat mengerjakan pekerjaan rumah. **Family Interfering With The Work (FIW)**

Menurut Kossek dan Ozeki dalam Namasivayam dan Zhao (2006), FIW merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran pekerjaan. Contoh FIW adalah ketika seorang perempuan karir yang merasa pekerjaannya terganggu karena harus mengantar anaknya pergi sekolah.

Gutek *et al.*, (1991) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) mempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan (*family interference with work*) dan urusan pekerjaan mencampuri keluarga (*work interference with family*). Konflik pekerjaan keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga



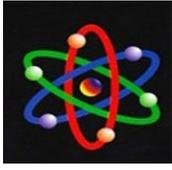
seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah, atau urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan, seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke kantor Menurut Gibson, dkk (1995), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu:

- a. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut
- b. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.
- c. Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda.

Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda Greenhaus, *et al* (1987) dalam Gutek *et al* (1991) menemukan bahwa banyaknya waktu yang dicurahkan dalam pekerjaan secara positif berhubungan dengan konflik pekerjaan keluarga. Cinamon, *et al* (2002) dalam penelitiannya pada profesi guru menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya konflik pekerjaan keluarga. Menurut Soeharto (2010), beberapa penelitian melaporkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga akan

mempengaruhi beberapa hal dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan. Ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan dalam keluarga (Parasuraman & Simmers, 2001; Huang *et al.*, 2004), ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan perkawinan (Kim & Ling, 2001; Aycan & Eskin, 2005), ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kesejahteraan psikologis (Noor, 2002; Noor, 2004; Aycan & Eskin, 2005), ada hubungan positif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan distress psikologis (Mayor, Klein, & Erhart, 2002; Mauno, Kinnunen, & Pykko, 2005). Penelitian yang dilakukan Grandey, Cordeiro, & Crouter (2005) Stress kerja dapat dipandang dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stress yang dikonotasikan sebagai sesuatu yang negatif disebut *distress*. sedangkan stress yang memberikan dampak positif disebut *eustress*. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional berperan sebagai motivasi diri, rangsangan untuk bekerja keras dan inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi menyebabkan penurunan kinerja karyawan secara drastis (Gitosudarmo dan Sudita, 1997)

Luthans (1995) menyatakan bahwa stress kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan *ekstern* (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menuntut hal-hal di luar batas kemampuan fisik dan psikologis individu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stress kerja merupakan



suatu tanggapan (*respon*) penyesuaian, baik fisik, psikologis maupun behavioral terhadap situasi kerja, baik yang menyangkut pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja. Tidak selamanya stress berdampak negatif, stress dapat pula berdampak positif. Dampak stress kerja yang bersifat negatif dapat digolongkan ke dalam beberapa kategori sebagai berikut (Luthans,1995) dalam Soeharo (2010).

1) Kategori subyektif, seperti kecemasan, acuh, agresif, bosan, depresi, gugup, dan terisolir.

2) Kategori perilaku, seperti penyalahgunaan obat-obatan dan narkoba, reaksi meledak-ledak, merokok berlebihan, dan alkoholik.

3) Kategori kognitif, seperti ketidakmampuan mengambil keputusan secara jelas, sulit konsentrasi, peka kritik, dan rintangan mental.

4) Kategori fisiologis dan kesehatan, seperti meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, tubuh panas dingin, dan meningkatnya kolesterol.

5) Kategori organisasi, seperti ketidakpuasan kerja, menurunnya produktivitas, dan keterasingan dengan rekan sekerja. Stress kerja yang terjadi dalam jangka yang cukup lama dan berlangsung dalam intensitas yang tinggi mengakibatkan individu akan mengalami kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini disebut "*burn out*", yang merupakan salah satu bentuk stress yang tampak pada sikap perilaku individu. *Burnout* merupakan kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat menurut pendapat Pines dan Aronson, 1989 (Soetjipto, 2002)

Menurut Suryani, *et al* (2001) secara umum terdapat empat faktor sumber stress kerja, yaitu.1) Faktor Lingkungan merupakan kondisi di luar organisasi yang akan berpengaruh terhadap organisasi maupun individu-individu yang ada di dalam organisasi. Lingkungan luar atau makro seperti kondisi sosial, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, dan politik.

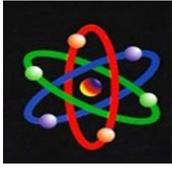
2) Kondisi Organisasi. Kondisi organisasi dapat menjadi potensi bagi terjadinya stress. Hal yang berkaitan dengan kebijakan administrasi serta strategi organisasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasional yang berlangsung di sebuah organisasi serta kondisi kerja, berpengaruh terhadap terjadinya stress kerja.

3) Kelompok Kerja Kondisi kelompok kerja yang baik akan ditandai oleh adanya keterikatan yang tinggi, penerimaan sosial serta hubungan yang harmonis antar anggota kelompok kerja. Apabila kelompok kerja memiliki keterikatan yang rendah dan sering terjadi konflik akan berakibat pada timbulnya stress

4) Faktor Individu. Sumber stress dari dalam diri individu digolongkan atas dua faktor, yaitu faktor demografik dan faktor kepribadian. Faktor demografik berupa jenis kelamin dan usia sedangkan faktor kepribadian berupa tipe kepribadian

Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja

Konflik peran pekerjaan keluarga berakibat pada stress kerja karena adanya konflik antar peran (*interrole conflict*) yaitu konflik antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga salingtumpang tindih, contohnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga dengan waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan.



Baik konflik *work interference with family* dan *family interference with work* keduanya dapat menyebabkan terjadinya stress kerja. Konflik *work interference with family* cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan seringkali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik *family interference with work* dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu untuk berkumpul bersama keluarga menyebabkan kurangnya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja (Judge et al, 1994).

Hubungan stres karyawan wanita terhadap kinerja karyawan

Menurut Atkinson (1996) stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut.. Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

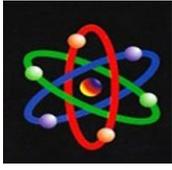
1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Orenstein (dalam Puji, 2008) bahwa peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri.

Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan Berdasarkan ulasan ini, konflik akibat peran ganda yang dimiliki oleh karyawan perempuan akan meningkatkan tingkat stres kerja karyawan perempuan yang nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan perempuan tersebut.

Hubungan antara Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dengan Stres Kerja Karyawan Wanita

Menurut Atkinson (dalam Smet, 1996) stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian



yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut.

Davis dan Newstrom (1996) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang

mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres menurut Sarafino (1997) merupakan kondisi yang disebabkan oleh tuntutan situasi yang ada, tidak sesuai dengan sumber- sumber daya sistem biologis, psikologis dan sistem sosial yang bersangkutan

Stres kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaannya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Konflik peran ganda dapat menimpa laki-laki maupun perempuan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karir yang sudah menikah.

Keadaan ideal yang ingin diperoleh oleh seorang ibu sebagai wanita karir adalah bisa tetap dekat dengan anak dan keluarga. Berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak- anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga

dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja.

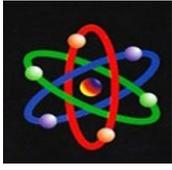
KESIMPULAN

Perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga serta mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Usaha menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dalam lingkungan kerja yang kompetitif dapat meningkatkan stress di tempat kerja, khususnya untuk wanita yang masih mengambil tanggungjawab terbesar untuk menjaga anak.

Work-family conflict adalah masalah yang paling sering dihadapi wanita, karena meskipun mereka seorang wanita profesional yang memiliki status karir yang sama dengan suaminya, mereka tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Hal ini menimbulkan masalah pada wanita-bekerja yakni stress kerja. Oleh karena itu perusahaan harus tanggap menghadapi masalah yang di hadapi karyawan nya khusus nya kawayawan wanita karena akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Aminah.2008. Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 4, Num. 1, June 2008



- Cavazos Alicia. 2011. Work And Family Conflict : A Comparison Between American And Mexican Women. International Journal Of Management and Marketing Research Volume 4 No.1.2011 .
- Febrianty . 2013. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan). International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 2 Issue 11 November. 2013
- Gery Dessler. Human Resources Management, International Edition 8th Ed. Prentice Hall Inc Upper Saddle River New Jerse
- Robbin, P .Stephen.2011. Prilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi). Jilid 1. Prenhallindo. Jakarta
- Soeharto Trian .2010. Konflik Pekerjaan- Keluarga dengan Kepuasan Kerja:Metaanalisis Journal of Management and Sustainability; Vol. 4, No. 1; 2014 ISSN 1925-4725 E-ISSN 1925-4733 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Sekaran Umar.2000, Research Methods For Business, John Willey & Sons, Inc, New York www.indonesia.bps.go.id