

BAB I

LATAR BELAKANG

1. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia ekonomi dan bisnis global terutama di dunia kerja seperti saat ini tidak hanya para suami saja yang terjun mencari nafkah, namun para istri pun semakin banyak yang membantu suaminya dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Hal tersebut tidak menghilangkan peran suami istri untuk menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga ditengah timbulnya tekanan yang ada di dalam pekerjaan dan waktu untuk segera menyelesaikannya. Melalui penjelasan tersebut, dapat di artikan bahwa pekerjaan dan keluarga adalah hal yang saling terkait dan sangat penting. Akan tetapi, untuk menyelaraskan kedua peran tersebut bukanlah hal yang mudah sehingga dapat berdampak pada suatu konflik yang disebut dengan *work-family conflict*. *Work-family conflict* merupakan suatu bentuk *inter-role conflict* yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell dalam Amelia, 2010).

Work-family conflict terjadi apabila seseorang mengalami kesulitan dalam menjalankan peran antara pekerjaan dan peran lainnya di dalam keluarga. Definisi tersebut juga membatasi ruang lingkup *work-family conflict* meliputi 1) “*work-family*” memiliki artian seseorang mempunyai peran pada pekerjaan dan keluarga, tidak hanya pada pekerjaan saja atau pada keluarga saja; 2) memiliki diferensial antara kebutuhan, nilai, dan hubungan sosial dalam kehidupan pekerjaan atau

keluarga yang dapat menimbulkan konflik; dan 3) adanya peristiwa yang timbul bersamaan sehingga mengakibatkan tekanan. (Netemeyer & Boles, 1996) mengemukakan terdapat pertentangan tanggung jawab peran dari pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan konflik. (Meyer & Rowan, 1977) menyatakan *work family conflict* terjadi ketika seseorang harus memenuhi dua tuntutan peran yang berbeda dalam waktu yang bersamaan.

Work-family conflict terdapat tiga dimensi, antara lain 1) *Time-based conflict* yaitu terjadi saat waktu yang dibutuhkan untuk melakukan salah satu tuntutan (antara pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk melakukan tuntutan yang lainnya. 2) *Strain-based conflict* terjadi saat tuntutan dari salah satu peran dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya. 3) *Behavior-based conflict* terjadi apabila salah satu peran membutuhkan perilaku khusus sehingga dapat membuat seseorang mengalami kesulitan dalam menjalankan peran lainnya. Terdapat dua konsep dalam *work-family conflict* yang pertama, Konflik pekerjaan atau *Work to Family Conflict* atau "*Work Interference with Family*" Conflict (WFC/WIF) merupakan konflik yang terjadi ketika pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam keluarga. Kedua, Konflik keluarga atau *Family to Work Conflict* atau "*Family Interference with Work*" Conflict (FWC/FIW) merupakan konflik yang terjadi saat tanggung jawab dan peran dalam keluarga mengganggu pekerjaan.

Family-work conflict timbul karena adanya masalah dalam menjalankan peran antara keluarga dan peran lainnya di dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat membuat kepuasan kerja dan kinerja karyawan terganggu lalu mempengaruhi

perusahaan tempat dia bekerja. *Family to work conflict* juga merupakan jenis konflik antar peran di mana keluarga dan pekerjaan sebagai tanggung jawab tidak dapat berjalan dengan baik (Greenhaus & Beutell, 1985). Pada penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *family-work conflict* lebih mungkin untuk menghasilkan pengaruh negatif yang terjadi dirumah, sehingga kepuasan hidup yang rendah dan konflik internal yang lebih besar dapat timbul dari dalam keluarga, namun *family-work conflict* juga dapat terjadi akibat adanya sikap kurang baik tentang bagaimana yang terjadi di tempat kerja (Netemeyer & Boles, 1996). Dengan hasil tersebut, maka *work-family conflict* dan *family-work conflict* pada dasarnya adalah hasil dari tuntutan individual yang mencoba untuk lebih baik di antara kedua peran tersebut yang bisa saling bertentangan dari domain yang berbeda dimana dia beroperasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat beberapa dampak *work-family conflict*, tetapi peneliti menitik-beratkan pengaruh *work-family conflict* yaitu pada kepuasan kerja karyawan. Dari variabel dependen diatas termasuk *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Kepuasan dalam bekerja karyawan adalah tentang menghargai dan menjalani dengan sepenuh hati atas pencapaian hasil yang bernilai terhadap pekerjaannya tersebut. Pada kepuasan dalam bekerja merupakan bentuk sifat yang individu, setiap orang memiliki kepuasan dalam bekerja yang berbeda, lalu mempertimbangkan bagaimana cara mencapainya dengan adanya kebutuhan yang beragam, dan selalu mensyukuri semua langkah yang telah ditempuh. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi

dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins & Judge, 2008)

Pada penelitian sebelumnya oleh (Amelia, 2010) yang menganalisis adanya pengaruh *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* terhadap kepuasan dalam bekerja, keinginan pindah tempat bekerja, dan kinerja karyawan memiliki keterbatasan yaitu terkait dengan validitas *item* pernyataan kuesioner untuk variabel *family-to-work conflict*. Peneliti juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar penelitian mendatang diharapkan mampu memperbaiki variabel *family-to-work conflict*. Dari keterbatasan penelitian sebelumnya, peneliti termotivasi untuk melakukan replikasi pada jurnal ini dengan cara menghilangkan variabel dependen keinginan pindah tempat kerja dan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel karyawan Bank Jateng Kantor Pusat Semarang yang berlokasi di Jalan Pemuda, Semarang. Bank Jateng Kantor Pusat Semarang memiliki visi “Bank Terpercaya, menjadi kebanggaan masyarakat, mampu menunjang pembangunan daerah.” Bank Jateng juga mengutamakan layanan prima yang didukung dengan kehandalan SDM dengan menerapkan teknologi modern, serta jaringan yang luas. Bank Jateng ini telah memiliki kurang lebih 250 kantor khususnya di Jawa Tengah, dalam hal perbankan perusahaan yang mampu memperlihatkan kinerja maksimal adalah perusahaan yang dapat bertahan menghadapi persaingan, maka sumber daya manusia itulah

untuk menjadi senjata bagi kemajuan perusahaan. Keramahan, komitmen, dan kecepatan dalam pelayanan kepada nasabah merupakan kewajiban karyawan agar dapat memberikan persaingan sehat dengan bank lain.

Alasan peneliti memilih Bank Jateng sebagai responden karena terdapat beberapa konflik yang berhubungan dengan tema pada penelitian ini yaitu konflik antara pekerjaan dan keluarga yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Salah satu contoh yaitu karyawan sering mengeluhkan jam kerja yang sampai larut malam, sumber tersebut didapat dari salah seorang karyawan melalui wawancara (Lampiran 8).

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa waktu karyawan dengan keluarga sering terganggu dan membuat karyawan terkadang berselisih paham dengan keluarga. Karyawan juga sebaiknya pandai membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga, misalnya dengan mengajak keluarga untuk rekreasi atau jalan jalan di hari libur kerja. Dengan begitu waktu untuk bersama keluarga tidak hilang bahkan karyawan juga bisa mendapat dukungan dan semangat dari keluarga. Dari pemaparan konflik di atas membuat peneliti tertarik untuk menjadikan Bank Jateng sebagai responden dalam penelitian. Peran di dalam keluarga juga besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila terdapat konflik permasalahan tentunya karyawan tersebut menjadi tertekan dan tidak fokus akan pekerjaannya sehingga dapat mengganggu kestabilan perusahaan.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti akan melakukan replikasi dengan judul **“PENGARUH *WORK TO FAMILY CONFLICT* DAN *FAMILY TO WORK CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK JATENG”** studi pada Bank Jateng Kantor Pusat Semarang.

2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi *Work to Family Conflict*, *Family to Work Conflict*, Kepuasan Kerja ?
2. Apakah *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja ?

3. Tujuan Dan Manfaat

3.1. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui deskripsi *Work to Family Conflict*, *Family to Work Conflict*, kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan teori mengenai *work to family conflict* dan *family to work conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar karyawan dapat lebih mengatur kedewasaannya sehingga meminimalkan konflik yang ada di rumah agar tidak berpengaruh terhadap pekerjaan dan mampu mengintegrasikan perannya dalam keluarga dan pekerjaan. Manfaat bagi perusahaan yang diteliti yaitu agar dapat memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat dilaksanakan secara baik dan maksimal.

