

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada awal tahun 2020, mulai merebak Covid-19 di Wuhan. Kehebohan akan virus ini mulai menyebar ke seluruh negara secara berangsur. Virus ini menyebabkan banyak korban jiwa berjatuh dalam waktu yang relatif singkat sehingga menimbulkan kepanikan semua pihak. Dari Tribunnews.com pada tanggal 20 Agustus 2020, *World Health Organization* (WHO) menganjurkan untuk menerapkan protokol kesehatan Covid-19 kepada berbagai negara untuk mengantisipasi penyebaran virus tersebut, mulai dari menjaga jarak, rajin mencuci tangan, tidak berkerumun, keluar rumah jika hanya ada keperluan yang mendesak hingga isolasi mulai dari isolasi mandiri perorangan, komunitas sampai seluruh kota (Pembatasan Sosial Berskala Besar / PSBB). Masa Pandemi Covid-19 mulai merebak di Indonesia sejak awal Maret, Pemerintah menganjurkan agar perusahaan baik negeri maupun swasta dapat menerapkan skema bekerja dari rumah (*Work From Home*) bagi para karyawannya agar tetap bisa menyelesaikan pekerjaannya dari rumah. Merebaknya Covid-19 sekarang ini, bekerja dari rumah adalah suatu langkah yang strategis untuk pencegahan penularan virus corona yang semakin meluas di Indonesia saat ini, sesuai dengan himbauan dari Presiden Joko Widodo pada saat konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat pada tanggal 15 Maret 2020.

Pastinya dalam bekerja dari rumah, organisasi atau perusahaan ada yang sudah siap menerapkan bekerja dari rumah bagi seluruh para karyawannya. Namun, bagi organisasi yang masih tidak siap untuk menerapkan hal ini, tentunya cukup merepotkan pada awalnya tapi dengan berjalannya waktu pasti lama kelamaan para karyawan dapat menyesuaikan diri. Organisasi atau perusahaan harus segera berbenah agar tetap bisa bersaing. Pembinaan yang perusahaan dapat lakukan yaitu dengan mempersiapkan suatu sistem yang terorganisir agar para karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan tanggung jawabnya serta mempersiapkan karyawan yang terampil dan ulet sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan produktif dan dengan performa kerja karyawan yang baik. Dalam penelitian Mungkasa (2020), di Indonesia tidak terdapat data yang pasti tentang perusahaan atau organisasi yang sudah menerapkan bekerja dari rumah. Namun, sejak awal tahun 2020 Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional / Bappenas sudah menguji coba bekerja jarak jauh, hingga saat ini belum terdapat laporan pelaksanaan uji coba tersebut, sehingga evaluasinya belum dapat dilakukan. Walaupun begitu, pelaksanaan bekerja jarak jauh tersebut berjalan dengan lancar,

dan adanya Covid-19 menjadi momentum pelaksanaan hasil uji coba tersebut di Bappenas. Dengan melakukan pekerjaan di rumah, maka individu tersebut harus bisa membagi waktu, kapan waktu untuk bekerja dan kapan waktu untuk keluarga.

Dalam pekerjaannya, seorang karyawan harus menghadapi berbagai hal mulai dari training pengembangan keterampilan, menguasai dalam menggunakan berbagai peralatan yang menunjang untuk jalannya pekerjaan mereka, lingkungan sosial di tempat kerja dan lain sebagainya. Pastinya, berbagai kondisi yang dilalui para karyawan di tempat kerjanya ada suka dan dukanya, misal ada hal yang tidak mengenakkan bagi karyawan tersebut seperti terjadinya konflik yang mungkin bisa mengganggu kinerjanya di kantor. Beberapa hal yang dapat menimbulkan konflik dari tuntutan kerja yaitu adanya target yang sangat tinggi dari atasan sehingga karyawan tersebut tidak mampu untuk memenuhinya, komunikasi yang kurang antara atasan dan bawahannya, gaji yang kurang memuaskan, kondisi tempat kerja yang kurang nyaman serta pekerjaan yang tidak sesuai minat karyawan. Dari hal-hal tersebut dapat memicu terjadinya konflik bagi individu dan perusahaan tempat individu bekerja. Dengan munculnya konflik tersebut, karyawan pasti merasa tidak nyaman terhadap satu peran yang ia jalankan yaitu peran dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya memiliki masalah di tempat kerjanya saja, tetapi ia juga memiliki masalah dalam keluarganya, seperti ketidakstabilan ekonomi dalam keluarganya, kurangnya waktu yang dihabiskan bersama anak serta pasangan, kurangnya komunikasi dengan keluarga dan lainnya. Peran yang dijalani di rumah tangga sangat bertolak belakang dengan peran utama di tempat kerjanya. Contohnya seorang wanita karier, wanita sebagai kodratnya adalah seorang ibu dan istri, perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerja. Pergeseran kodrat tersebut menjadikan wanita memiliki "*dual career*" seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Dancer (1993) bahwa para istri lebih banyak melakukan pekerjaan rumah tangga nya dibandingkan suaminya sehingga terjadi ketidakseimbangan pembagian peran di dalam rumah tangga.

Menurut hasil penelitian Lo (2003, 380) dalam Sabuhari 2016, wanita lebih memiliki *work-family conflict* karena pekerjaan pria dalam keluarga lebih fleksibel dibandingkan dengan pekerjaan wanita yang lebih bersifat rutinitas, contohnya seperti membimbing anak dalam membuat pekerjaan rumahnya. Terlebih lagi dengan adanya anak akan menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga. Wanita yang bekerja dituntut untuk mampu melaksanakan perannya di pekerjaan secara profesional dalam melaksanakan tugasnya. Namun di sisi lain, wanita terlebih lagi yang sudah memiliki anak, ia memiliki dua peran sekaligus yaitu sebagai ibu dan istri.

Mereka dituntut untuk melayani suami dan mengurus anak serta mengerjakan pekerjaan rumah tangga lainnya. Jika dua peran tersebut yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga tidak dapat dikelola dengan baik maka akan terjadi dampak negatif dalam pekerjaan, perusahaan, maupun keluarga. Jika konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi secara terus menerus tentunya akan terjadi stres dalam bekerja karena ada dua peran yang harus dipenuhi dan perilaku yang ditunjukkan berbeda untuk memenuhi dua peran tersebut.

Menurut Amstad, *et al* (2011) kepuasan dalam kehidupan berkeluarga sangat berpengaruh terhadap kepuasan dalam kehidupan pekerjaan, secara langsung kedua faktor tersebut saling mempengaruhi. Maka dari itu, kehidupan antara pekerjaan dan keluarga haruslah seimbang, jika tidak maka akan timbul konflik di antara pekerjaan dan keluarga, konflik ini bisa disebut dengan *Work-Family Conflict* (WFC). *Work-Family Conflict* adalah konflik yang terjadi antar peran karena tekanan dari peran keluarga dan pekerjaan saling bertentangan karena ketidakcocokan antara kedua peran tersebut. Misal peran pekerjaan lebih sulit dibandingkan peran keluarga, karena itu timbullah konflik dimana pekerjaan mengganggu keluarga yang berarti dimana sebagian besar waktu akan dihabiskan untuk bekerja dan waktu untuk keluarga berkurang. Hal-hal yang dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga antara lain dari jam kerja yang panjang dan kewajiban kerja yang berat. Jam kerja yang panjang akan mengakibatkan waktu dan energi yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga akan berkurang. Konflik yang terus menerus terjadi tidak saja hanya menurunkan kinerja tetapi bisa juga menimbulkan stres. Stres yang diakibatkan oleh konflik yang terus menerus terjadi dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, hal tersebut dapat terjadi sebagai bentuk reaksi akibat tekanan yang terlalu tinggi. Dalam Webinar yang berjudul “*Work Family Balance While Working From Home*” yang diselenggarakan oleh Pusat Konsultasi dan Layanan Psikologi (PKLP) Universitas Surabaya pada 10 Mei 2020, *Work From Home* atau bekerja dari rumah tentunya memberi dampak bagi pekerja, salah satunya mempengaruhi aspek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dalam keluarga. Ada yang tuntutan peran keluarganya tinggi dibanding pekerjaannya, maka pekerjaan akan kurang produktif, begitu juga sebaliknya. Adanya tuntutan peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan secara terus menerus, akan menyebabkan terjadinya konflik yang seringkali akan menjadi *burnout* atau kelelahan emosi secara ekstrim. Terlebih lagi, masyarakat Indonesia sangat *Family Oriented*, walaupun belum menikah ada orang tua maupun kakek nenek ataupun saudara yang tinggal bersama dirumah, hal itu bisa menyebabkan timbulnya konflik pekerjaan-keluarga juga. Dalam WFH, seringkali tuntutan pekerjaan dan keluarga datang secara bersamaan. Apabila orangtua

yang bekerja secara WFH dan memiliki anak kecil, pasti anak-anak sering mengganggu serta pembagian pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mengepel dan membagi waktu untuk mendampingi anak dalam mengerjakan tugas pastinya sangat tidak mudah untuk bekerja secara optimal di rumah. Pembagian kerja di rumah seperti mengurus anak dan membersihkan rumah, bisa saja menjadi kendala yang menjadi awal konflik dalam rumah tangga disamping melakukan pekerjaan kantor di rumah dengan tepat waktu dan optimal. Oleh karena itu harus ada waktu khusus untuk melakukan suatu hal dengan tenang seperti refleksi dan kontemplasi.

Dari hasil penelitian sebelumnya, Sabuhari *et al.*, (2016) menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* yang terdiri atas dimensi *Work Interfering Family* dan *Family Interfering Work* secara bersamaan mempengaruhi stres kerja dapat diterima dengan koefisien regresi berganda R sebesar 0.499. Yang artinya yaitu variabel *work-family conflict* dapat mempengaruhi stres kerja pada ibu yang bekerja sebagai karyawan di Kota Ternate.

Menurut hasil penelitian sebelumnya Rosyad (2017) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang menunjukkan bahwa mayoritas respondennya sebanyak 119 orang memiliki konflik pekerjaan-keluarga yang rendah dan sisanya sebanyak 4 orang memiliki konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi. Selanjutnya mengenai tingkat stres kerja, sebanyak 135 orang responden memiliki tingkat stres kerja yang rendah dan 14 orang memiliki stres kerja menengah, tidak ada yang mengalami tingkat stres kerja tinggi maupun yang sangat tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap tingkat stres kerja karyawan wanita.

Lalu, pada penelitian sebelumnya dalam jurnal yang ditulis oleh Reni Yuliviona tahun 2015 dengan judul *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Perempuan Bekerja, menunjukkan bahwa wanita karier paling sering mengalami konflik pekerjaan-keluarga terutama bagi wanita yang sudah menikah karena meskipun sebagai profesional tapi wanita tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Hal itu akan menimbulkan stres kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja dan kinerja perusahaan.

Dengan diberlakukannya skema bekerja dari rumah (*Work From Home*) saat Pandemi Covid-19 ini, Peneliti tertarik untuk meneliti keterkaitan antara *Work-Family Conflict* dalam *Work From Home* yang timbul dalam keluarga para pekerja terhadap stres kerja yang mereka alami juga di tempat kerjanya. Peneliti memanfaatkan momentum ini saat adanya pandemi Covid-19, dengan harapan penelitian ini dapat dijadikan pelajaran baru dan perusahaan dapat

memperbaiki lagi skema bekerja dari rumah serta stres yang dialami karyawan wanitanya dapat dikelola dengan baik. Berdasarkan pemikiran diatas maka penulis memberi judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja Karyawan Wanita dalam *Work From Home* pada Bank B Kota Cirebon.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dibutuhkan waktu yang panjang agar perusahaan dapat mempersiapkan sistem agar para karyawannya dapat bekerja dari rumah, dan produktifitas karyawan terhadap kinerjanya tetap dapat terjaga dengan stres kerja yang rendah. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan harus bisa memprioritaskan apa yang harus dipersiapkan untuk menghadapi tantangan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Maka dari itu, penelitian ini merumuskan permasalahan, yaitu :

1. Bagaimana deskripsi *Work-Family Conflict* terhadap stres kerja pada karyawan wanita dalam *Work From Home* pada Bank B Kota Cirebon ?
2. Bagaimana pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap stres kerja pada karyawan wanita dalam *Work From Home* pada Bank B Kota Cirebon ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui deskripsi *Work-Family Conflict* terhadap stres kerja karyawan wanita dalam *Work From Home* pada Bank B Kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap stres kerja karyawan wanita dalam *Work From Home* pada Bank B Kota Cirebon.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini memiliki manfaat, sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) dan stres kerja pada karyawan wanita serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari pada bangku perkuliahan.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) dan stres kerja pada karyawan wanita.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti yang mempelajari bidang sumber daya manusia di perusahaan khususnya konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) dan stres kerja. Serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian terkait dengan topik ini.
- c. Bagi karyawan wanita, semoga dengan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta informasi terhadap hubungan konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) dan stres kerja yang dialami sehingga dapat menjadi acuan untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

