

BAB 1

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Saat ini telah terjadi perubahan *trend* demografi yang melanda seluruh dunia, seperti: peningkatan secara dramatis jumlah wanita yang masuk pada angkatan kerja, dan semakin banyaknya keluarga dimana suami atau istri, masing-masing bekerja dan memiliki penghasilan sendiri. Implikasinya, banyak organisasi yang mulai mendisain ulang kebijakan-kebijakan mereka sehingga dapat berpengaruh pada pengembangan karir pekerja. Perubahan angkatan kerja ini telah mendesak organisasi untuk merubah strukturnya dari yang bersifat tradisional “*organization man*” (organisasi dengan pria yang dominan), menjadi organisasi yang lebih majemuk. Dalam konteks ini, usaha-usaha untuk meningkatkan produktifitas pekerja, harus dimulai dengan memahami aspirasi-aspirasi dan sikap-sikap yang mengarah pada peran pekerjaan dan keluarga, baik pada seorang pekerja wanita maupun pria.

Meningkatnya angkatan kerja wanita tersebut dipengaruhi oleh berbagai hal: 1) secara statistik rata-rata terjadi peningkatan jumlah penduduk wanita di seluruh dunia 2) adanya gerakan *feminisme, partnership*, dan penolakan terhadap dominasi kaum pria terutama di bidang pekerjaan 3) kebutuhan ekonomi yang terus meningkat 4) kebutuhan akan pengembangan diri (*selffulfillment*) pada wanita (Higgins dan Duxbury, 1992).

Peningkatan angkatan kerja tersebut ternyata juga terjadi secara pesat dan dramatis di Indonesia. Pada tahun 1990 menurut BPS, jumlah tenaga kerja wanita tercatat 6.869.357. Namun yang terjadi pada sepuluh tahun kemudian (tahun 2000), adalah peningkatan yang sangat pesat menjadi 36.871.239. dari keseluruhan jumlah tersebut dua pertiganya diperkirakan terdiri dari wanita yang sudah menikah.

Transisi demografis di dunia kerja ini, telah menarik banyak akademisi untuk melakukan kajian berkaitan konflik yang sering dihadapi oleh seorang pekerjaan dalam rumah tangga atau tempat kerja mereka. Westman (2001) mengemukakan bahwa karyawan mungkin akan mengalami kejadian yang baik dan buruk, atau positif

dan negatif pada keluarga di rumah dan pekerjaan mereka di kantor. Kebanyakan penelitian *work-family conflict* (WFC) memusatkan pada berbagai kesulitan karyawan dalam menyeimbangkan komitmen mereka terhadap keluarga dan pekerjaan. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik di mana tekanan peran dari domain keluarga dan pekerjaan bertentangan satu sama lain. Banyak studi *work-family conflict* memusatkan pada berbagai hasil pekerjaan (*job outcomes*), seperti kepuasan kerja (Kossek dan Ozeki, 2002).

Penelitian Haar (Kossek dan Ozeki, 2002) dalam menindaklanjuti dengan studi yang menyelidiki efek moderat konflik dari kedua domain utama dimana karyawan paling banyak berada, yaitu: domain pekerjaan dan domain keluarga. Studi ini menguji apakah konflik dari satu domain meningkatkan intensitas hubungan yang merugikan antara *job outcomes* dan konflik dari domain yang lain (keluarga). Pendekatan ini penting, sebab banyak studi *work-family conflict* yang menemukan sebuah hubungan negatif antara konflik dan *job outcomes*. Namun demikian, hanya sedikit yang mempertimbangkan secara bersama-sama atau dampak *overlapping* karyawan yang berhubungan dengan konflik dari kedua domain.

Pada masa dekade yang lalu kajian *work-family conflict* telah menempatkan suatu penekanan utama atas penyelidikan konflik yang muncul baik dari rumah dan kantor tersebut. Hal ini disebabkan karena penelitian awal *work-family conflict* hanya memusatkan pada arah tunggal (konflik pekerjaan mengintervensi konflik di rumah). Berbagai kritikan yang membantah pendekatan dimensi tunggal banyak dilontarkan para ahli organisasi. Menurut Kinnunen dan Mauno (1998) pendekatan dengan dimensi tunggal adalah merupakan suatu kelemahan.

Frone, Russell dan Cooper (1997) mengemukakan pentingnya pengujian dari kedua sisi domain yang mereka sebut dengan: *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC). Hal ini karena keterhubungan antara satu tipe konflik tidak berarti bahwa jenis konflik yang lain juga harus selalu dihubungkan dengan hal tersebut. Sebagai contoh, *work-family conflict* boleh jadi dihubungkan dengan komitmen organisasi tetapi hubungan ini tidak berlaku untuk *family-work conflict*.

Mendefinisikan konflik ke dalam dua jenis konflik yang berbeda telah (menjadi) kajian yang umum dilakukan oleh kalangan akademisi (Adams, King, dan King, 1996; Netemeyer, Boles dan McMurrian, 1996), dan literatur secara khusus mendefinisikan *work-family conflict* (WFC) sebagai konflik dari tempat kerja yang kemudian terbawa sampai di rumah, dan *family-work conflict* (FWC) sebagai konflik yang berasal dari rumah yang terbawa sampai di tempat kerja. Dengan demikian dapat diselidiki hasil *domain-specific* (misalnya kepuasan kerja) dengan *domain-specific conflict* (WFC) telah banyak didukung.

Penelitian Howard, Donofrio, dan Boles (2003) telah menghubungkan konflik kedua domain ini dengan kepuasan kerja pada kepolisian di AS. Hasilnya, WFC berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja para polisi. Sementara konflik dari domain keluarga ternyata tidak terbawa ke tempat kerja mereka. Karatepe dan Mehmed (2006), juga menemukan bahwa WFC berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak pada komitmen afektif karyawan. Penelitian Robin, Kao, dan Huang (2006), juga membedakan sumber konflik dari domain pekerjaan dan keluarga. Hasilnya, WFC dan FWC berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan dengan mengkombinasikan efek konflik yang terjadi dalam keluarga dan pekerjaan secara bersamaan hanya ada sedikit dilakukan. Oleh karena itu, studi ini akan berusaha meneliti hubungan WFC atau FWC secara bersamaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan menguji efek moderasi FWC atau WFC pada hubungan ini.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan ilustrasi dan pandangan umum yang telah diuraikan sebelumnya, sekaligus merupakan tindak lanjut dari studi yang menyelidiki efek moderat konflik dari kedua domain utama, yaitu: domain pekerjaan dan domain keluarga terhadap *job outcomes* (*kepuasan kerja dan organizational commitment*) . Secara lebih terinci dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah dampak semakin tingginya WFC terhadap *kepuasan kerja*?

2. Bagaimanakah dampak semakin tingginya FWC terhadap *kepuasan kerja*?
3. Bagaimanakah dampak semakin tingginya WFC terhadap komitmen organisasi?
4. Bagaimanakah dampak semakin tingginya FWC terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah dengan semakin meningkatnya FWC akan berdampak pada hubungan WFC dan *kepuasan kerja*?
6. Apakah dengan semakin meningkatnya FWC akan berdampak pada hubungan WFC dan komitmen organisasi?
7. Apakah dengan semakin meningkatnya WFC akan berdampak pada hubungan FWC dan *job satisfaction*?
8. Apakah dengan semakin meningkatnya WFC akan berdampak pada hubungan FWC dan komitmen organisasi?