

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia dalam beberapa dekade ini terjadi dengan sangat pesat yang menyebabkan terjadinya perubahan sosial, seperti cara berkomunikasi, cara berpakaian, gaya hidup, westrnisasi (ke barat-baratan), dan emansipasi wanita. Salah satu perubahan sosial yang terjadi adalah semakin banyaknya wanita yang bekerja di luar rumah (Crawford & Unger, 2000: 11). Rata-rata setiap wanita menghabiskan 30 sampai 32 tahun hidupnya sebagai pekerja. Di Indonesia sendiri, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tahun 2011 jumlah wanita bekerja di Indonesia mencapai 48,440 juta. Ini terjadi peningkatan sebesar 47, 24 juta, dimana pada tahun 2009 jumlahnya baru 46,68 juta di Indonesia. Sebagian data di antara para wanita pekerja tersebut adalah wanita yang memiliki anak. Peningkatan jumlah wanita yang bekerja salah satunya berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki wanita tersebut, dimana biasanya wanita yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan cenderung untuk mengejar karir bisnis dan juga profesionalnya (Crawford & Unger, 2000: 11).

Alasan wanita untuk bekerja di luar rumah sangat bervariasi. Pertama, seperti kebutuhan ekonomi, meningkatnya harga kebutuhan rumah tangga, kebutuhan yang mendesak, penghasilan suami yang tidak mencukupi, tingkat pendidikannya yang tinggi dan melarikan diri dari rutinitas rumah tangga serta

mengurus anak yang seringkali menjadi alasan bagi wanita untuk bekerja (Williams dalam Lemme, 1995: 17). Selain itu, dengan memiliki pendapatan sendiri, wanita juga ingin mengurangi ketergantungannya secara ekonomi pada suaminya, terutama untuk membeli barang-barang yang ia sukai. Kedua, adanya aspek-aspek tertentu dari peran domestik (peran dalam keluarga) yang memotivasi mereka untuk mencari alternatif kegiatan dari sekedar berada di rumah, seperti kebosanan terutama saat anak mulai memasuki usia sekolah. Ketiga, untuk memenuhi kebutuhan psikologis seperti status dan kontak sosial, realisasi potensi, serta hasrat untuk berguna bagi masyarakat.

Keputusan untuk bekerja akan membawa dampak positif dan negatif bagi wanita tersebut, dampak positif wanita bekerja yaitu wanita akan merasa dapat menunjukkan kedudukan sosial serta jaringan pertemanan yang mereka miliki (Hartman, 1975: 6). Namun dampak negatif wanita bekerja yang dimuat di dalam sebuah artikel yang dimuat dalam *website* psikologizone.com (2012) disebutkan bahwa dalam jajak pendapat yang dilakukan oleh Today dan Parenting.com pada tahun 2011 di Amerika Serikat diketahui bahwa wanita yang bekerja sering mengeluhkan waktu yang terkuras di tempat kerja, dalam jajak pendapat tersebut juga ada wanita bekerja yang menyatakan bahwa ia merasa sedih karena harus bekerja seharian di luar rumah, tetapi saat pulang kerumah dan mengurus anak, ia justru merasa lelah, dan kewalahan. Wanita lain juga mengungkapkan bahwa ia merasa bersalah karena harus pergi bekerja setiap hari dan berada jauh dari anaknya. Kurangnya waktu untuk anak dan keluarga memang menjadi konsekuensi yang harus diterima oleh karyawan di BKKBN apabila memutuskan untuk bekerja diluar rumah.

Adanya peran ganda yang dimiliki karyawan BKKBN yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan, peran ganda ini membuat para karyawan di BKKBN seringkali tidak memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu dengan keluarga dan anak-anaknya. Wanita yang bekerja cenderung lebih memilih untuk bekerja paruh waktu, meskipun demikian, tidak semua wanita mampu memilih waktu kerja mereka apakah ingin bekerja paruh waktu atau penuh waktu. Ditambah lagi dengan cepatnya wanita bekerja ini berpindah ke posisi yang lebih tinggi tingkatannya dan juga lebih profesional, sehingga meningkatnya kebutuhan pada satu peran, yaitu seperti mengambil waktu dan usaha yang lebih besar dari yang sebelumnya untuk menghabiskan mengurus keluarga dan rumah tangga (Herst, 2003: 19).

Wanita yang bekerja seringkali mengalami konflik peran, yaitu sebuah kondisi di mana adanya kejadian simultan yang dari dua atau lebih tekanan yang sedemikian rupa terjadi sehingga pemenuhan dalam satu peran dapat menyebabkan kesulitan untuk memenuhi tuntutan pada peran lain (Khan dalam Greenhaus & Beutell, 1985: 76). Konflik peran yang dialami oleh para karyawan di BKKBN ini disebut dengan konflik peran ganda, yaitu suatu bentuk konflik peran di mana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, yaitu keikutsertaan dalam peran pekerjaan membuat kesulitan untuk berpartisipasi dalam peran keluarga dan juga sebaliknya keikutsertaan dalam peran keluarga menimbulkan kesulitan untuk dapat berpartisipasi dalam peran pekerjaan.

Karena perannya sebagai ibu dan sebagai pekerja tidak sesuai, maka tidak akan ada kepuasan pada karyawan di BKKBN ini dan mungkin akan

menimbulkan perasaan yang mengarahkan pada munculnya rasa bersalah, cemas, dan depresi (Crawford & Unger, 2000: 15). Dalam penelitiannya, Jakson & Schuler (1985) menemukan bahwa konflik peran memiliki hubungan negatif dengan lima aspek berbeda dari kepuasan kerja, dan berhubungan secara positif dengan tekanan, kecemasan, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi, dan produktivitas individu (Floyd & Lane, 2000: 154).

Di BKKBN sendiri, rasa berkomitmen para karyawan di dalam organisasi tersebut sangatlah kurang, seperti kurang adanya keterlibatan emosional antara karyawan dengan organisasi tersebut, kurangnya memenuhi kewajiban organisasi dalam organisasi tersebut, dan kurangnya rasa memiliki di dalam organisasinya sendiri yang menjadi salah satu masalah di dalam BKKBN tersebut (Allen dan Meyer dalam Luthans, 2002: 237).

Dari yang sudah dijelaskan di atas, bahwa komitmen itu sangat di perlukan oleh sebuah organisasi di BKKBN, supaya organisasi tersebut lebih baik akan hadirnya karyawan yang berkualitas dan terampil, sehingga bisa membawa sebuah organisasi tersebut lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan komitmen organisasi dengan konflik peran ganda pada karyawan BKKBN Jakarta Timur.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apa yang dimaksud dengan komitmen organisasi pada karyawan di BKKBN Jakarta Timur?

2. Bagaimana konflik peran ganda pada karyawan yang dialami di BKKBN Jakarta Timur?
3. Apa saja ciri-ciri dari komitmen organisasi pada karyawan di BKKBN Jakarta Timur?
4. Faktor apa saja dari komitmen organisasi pada karyawan di BKKBN Jakarta Timur?
5. Bagaimana hubungan komitmen organisasi dengan konflik peran ganda pada karyawan BKKBN Jakarta Timur

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Banyaknya permasalahan yang telah diidentifikasi, maka perlu membatasi ruang lingkup masalah penelitian mengingat terbatasnya waktu penelitian pada hubungan komitmen organisasi dengan konflik peran ganda pada karyawan di BKKBN Jakarta Timur.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah : “Apakah terdapat hubungan positif komitmen organisasi dengan konflik peran ganda pada karyawan di BKKBN Jakarta Timur?”

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui hubungan positif komitmen organisasi dengan konflik peran ganda pada karyawan di BKKBN Jakarta Timur.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Karyawan BKKBN, diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang komitmen organisasi dan konflik peran ganda, terutama pada karyawan yang memiliki anak.
2. Memotivasi mahasiswa program studi Pendidikan Kesejahteraan Keluarga IKK-FT-UNJ untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi pada karyawan BKKBN berdasarkan faktor lainnya.
3. Memotivasi mahasiswa program studi Pendidikan Kesejahteraan Keluarga IKK-FT-UNJ untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai konflik peran ganda pada karyawan BKKBN Jakarta Timur.