

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kerja sudah menjadi aktivitas sehari-hari bagi manusia, dengan bekerja orang akan diakui eksistensinya di tengah-tengah masyarakat, apalagi dalam masyarakat modern kerja bukan lagi untuk mencari keuntungan material berupa gaji, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri di tengah-tengah masyarakat. Tetapi pada intinya bekerja merupakan sesuatu yang sudah melekat pada diri manusia baik laki-laki maupun perempuan. Dengan bekerja manusia akan tercukupi kebutuhan hidupnya karena salah satu pendorong orang bekerja adalah dalam rangka untuk mencukupi kebutuhan hidup.

Dalam masyarakat modern, wanita dihadapkan pada banyak pilihan untuk mendapat kesempatan yang makin besar dalam memperoleh pendidikan tinggi sebagaimana dengan kaum pria. Sejalan dengan itu, kesempatan untuk bekerja pun semakin terbuka, bahkan adanya emansipasi yang terus digulirkan. Di dunia kerja wanita memiliki peluang dan kesempatan yang sama dengan kaum pria. Secara tidak langsung hal ini akan meningkatkan peran wanita dan adanya upaya untuk memperbaiki performance, profesionalisme dan pada akhirnya status. Alasan inilah yang mendorong wanita untuk beraktifitas di luar rumah, dan sekaligus merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan akan aktualisasi diri, realisasi diri, meningkatkan

kesejahteraan pribadi secara ekonomis, memanfaatkan kesempatan berinteraksi serta menyumbangkan sesuatu yang kreatif bagi masyarakat.¹

Adanya kesempatan yang sama baik laki-laki maupun perempuan dalam dunia kerja, memberikan kesempatan yang lebar bagi perempuan untuk masuk dalam dunia kerja, melahirkan fenomena baru di tengah-tengah masyarakat. Dimana semakin banyak wanita yang bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, meskipun wanita tersebut sudah bersuami atau sudah menikah Hal inilah yang melahirkan adanya wanita karier di tengah-tengah masyarakat. Wanita bekerja sudah menjadi hal yang biasa. Bagi wanita pekerja, bagaimanapun mereka juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga, karenanya dalam meniti karier wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibanding rekan prianya, dalam hal ini wanita lebih dulu mengatasi urusan keluarga, suami, anak, dan hal-hal lain yang menyangkut masalah rumah tangga. Pada kenyataannya cukup banyak wanita yang tidak cukup mampu mengatasi hambatan itu, sekalipun wanita tersebut memiliki kemampuan teknis yang cukup tinggi. Karenanya kalau si wanita tersebut tidak pandai-pandai menyeimbangkan peran gandanya akhirnya mereka akan “keteteran”.²

Adanya wanita karier sedikit banyak akan membantu keluarganya, bagi yang sudah berkeluarga karena dengan bekerja tanggung jawab untuk menghidupi tidak hanya dibebankan pada laki-laki tetapi ditanggung bersama. Hal ini sedikit banyak akan meringankan beban keluarga karena kebutuhan

¹ Eva Damayanti, Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Prestasi Kerja, *Jurnal Psikologi*, 2006

² Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2006), hal. 122.

hidup yang terus bertambah setiap tahun. Selain keuntungan financial, wanita karier juga memiliki keuntungan lain yakni sebagai sarana aktualisasi diri dari ilmu yang diperoleh selama belajar di lembaga pendidikan tinggi, karena tidak dipungkiri pada wanita karier adalah mereka yang mengenyam pendidikan yang lebih tinggi dibanding dengan wanita kebanyakan.

Menurut Amran,(1994) pada umumnya keuntungan yang didapat wanita karier ada empat yaitu; pertama, bertambahnya sumber finansial. Peningkatan karier atau jabatan bisa memberikan kemandirian finansial, bahwa wanita berkarier biasanya akan selalu berusaha meningkatkan jabatannya yang berarti akan meningkatkan pula gajinya. Dengan meningkatnya karier, maka akan mampu membiayai diri sendiri, bahkan membantu perekonomian keluarga.³

Kedua, meluasnya jaringan hubungan. *Network* atau jaringan hubungan dibutuhkan oleh siapa saja. Seorang wanita yang tidak bekerja tidak berarti tidak memiliki atau tidak memerlukan perluasan *network*, karena kebutuhan untuk berhubungan dengan manusia lain adalah kodrat manusia. Orang tidak bisa hidup tanpa teman dan lingkungannya, lebih-lebih wanita karier. Dunia kerja mengharuskan sekaligus memungkinkan, seseorang memperluas wawasan dan pergaulan. Peningkatan karier berbanding lurus dengan peningkatan jenjang pergaulan. Biasanya pintu akan terbuka dengan sendirinya, ini sesungguhnya tak lepas dari usaha keras ketika pertama kalinya wanita tersebut mengembangkan *network* -nya.

³ Djamaludin Ancok, *Psikologi terapan (Mengupas Dinamika Kehidupan Umat Manusia)*, (Jogjakarta: Darussalam: 2004), hal. 21

Ketiga, penyaluran bakat dan hobi. Bakat dan hobi merupakan potensi, beberapa hobi bisa menunjang pekerjaan di kantor atau paling tidak menjadi nilai tambah, walaupun bakat dan hobi tidak selalu berhubungan langsung dengan peningkatan karier. Misalnya, kesenangan memasak akan bermanfaat apabila diperlukan untuk menjamu relasi, keberanian tampil di depan umum waktu kecil sangat bermanfaat untuk menunjang karier terutama bagi pekerjaan yang berhubungan dengan publik. Dari contoh di atas terbukti bahwa bakat dan hobi adalah potensi yang sangat menguntungkan, asal tahu kapan dan bagaimana menyalurkannya.

Keempat, citra diri yang positif. Sebetulnya meningkatnya karier tidak secara otomatis memberikan citra positif bagi wanita karier yang menitinya. Citra positif itu harus dibentuk sendiri dengan perjuangan dan pengorbanan. Bila dikatakan bahwa pada posisi tinggi seorang wanita mempunyai kesempatan untuk mewujudkan citra diri yang positif, itu benar sejauh wanita memiliki kemampuan untuk itu. Seorang wanita karier yang kian hari kian menanjak posisinya, namun tidak peduli terhadap lingkungan dan penilaian orang lain terhadap dirinya, tidak akan terwujud diri yang positif. Intinya, citra diri dari wanita harus diwujudkan berdasarkan pada kemampuan keras untuk membangun citra yang positif, meluruskan mitos yang memojokkan wanita dan membuktikan kemampuan dan kekuatan yang dimiliki wanita, ini semua tidak bertujuan untuk menyaingi pria di lapangan pekerjaan, tetapi untuk bekerja sama dalam kemitraan yang sejajar.

Seorang yang menetapkan karier sebagai bagian dari kehidupannya maka harus menerima konflik yang menyertainya, karena kedudukan yang lebih tinggi menuntut seseorang untuk lebih bijaksana, lebih terampil dan lebih teladan, semakin besar tanggung jawabnya maka semakin besar pula prioritas untuk kehidupan kerjanya.

Dilema antara memprioritaskan keluarga atau pekerjaan dalam situasi tertentu merupakan masalah yang sangat penting bagi wanita karier. Ketika suatu pekerjaan menyita perhatian maka waktu untuk keluarga akan terabaikan, begitu pula sebaliknya apabila keluarga dinomorsatukan maka pekerjaannya akan terbengkalai. Dihadapkan pada kenyataan yang demikian, maka akan timbul ketegangan atau konflik atau yang biasa disebut dengan konflik peran ganda, konflik yang terjadi akibat peran sebagai ibu rumah tangga juga sebagai wanita yang harus bekerja. Hal ini biasa terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya. Dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerjanya yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus di selesaikan terburu-buru dan *deadline*.

Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.⁴

Dengan memberikan pelayanan secara profesional bagi perusahaan tempatnya bekerja akan dapat mendatangkan keuntungan materi secara langsung serta lebih cenderung kepada pemanfaatan kemampuan jiwa atau karena adanya suatu peraturan maka wanita memperoleh perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan, dan sebagainya, dari tenaga kurang terampil menjadi tenaga terampil setelah mengikuti latihan kerja beberapa waktu lamanya.⁵

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana hubungan antara konflik peran ganda dengan profesionalisme kerja karyawan pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa dimana karyawan pada perusahaan tersebut berhubungan langsung dengan customer / nasabah sehingga diperlukan keprofesionalan untuk melayani para customer agar dapat meminimalisir complain maupun keluhan dari customer, sementara berdasarkan fakta tentang responden karyawan yang sebagian besar merupakan keluarga muda dirasa masih kurang berpengalaman dalam mengatasi konflik peran.

B. Perumusan masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu: “Apakah ada hubungan antara

⁴ Yenny Ari, Hubungan antara konflik peran ganda dengan motivasi berprestasi pada karyawan, Skripsi tidak diterbitkan, Untag, 2005.

⁵ Yeni Ari, Hubungan.....

konflik peran ganda dengan profesionalisme kerja pada karyawan di Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mojokerto?”.

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan profesionalisme kerja pada karyawan PT. Adira Multi Finance Tbk. Cabang Mojokerto”.

D. Manfaat penelitian

Dari penelitian yang akan dilakukan maka diharapkan adanya manfaat positif akan diambil, yaitu:

1. Secara teoritik

Memberikan sumbangan informasi bagi bidang psikologi khususnya psikologi industri untuk dapat menguji secara metodologis hubungan antara konflik peran ganda dan profesionalisme kerja pada karyawan.

2. Secara praktis

Memberikan informasi serta masukan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri tentang hubungan konflik peran ganda dengan profesionalisme kerja, bahwa konflik peran ganda yang dialami karyawan tidak akan mempengaruhi profesionalisme kerja apabila karyawan tidak

meminimalkan dan bisa menyelesaikan persoalan yang dihadapi dengan baik.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah terdiri dari bab dan sub bab, kemudian terbagi menjadi bagian-bagian dari sub bab yang secara rinci adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, dalam bagian ini diuraikan tentang pendahuluan meliputi, latar belakang masalah yang merupakan paparan realita di lapangan, yang kemudian menjadi landasan berpikir berdasarkan fenomena lapangan serta kajian pendahuluan yang berisi sedikit teori awal sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Kemudian di dalamnya juga terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian pustaka, pada bab ini akan diuraikan landasan pustaka yang berisikan pembahasan teori secara detail tentang Konflik Peran Ganda dan profesionalisme kerja, kerangka teoritik, dan dilanjutkan dengan hipotesis penelitian.

Bab III Metode penelitian, membahas tentang metode penelitian yang digunakan, dengan memaparkan : pendekatan dan jenis penelitian, subyek penelitian yang membahas secara deskriptif penentuan subyek penelitian, instrument pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, pada bagian ini adalah inti atau substansi dari laporan penelitian, membahas tentang deskripsi proses pelaksanaan penelitian, deskripsi hasil penelitian dan pembahasan hasil temuan penelitian sesuai dengan maksud penelitian yang tercantum dalam rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Bab V Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.