

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di zaman modern ini, sumber daya manusia tetap memegang peran penting meskipun peran teknologi semakin dominan. Sumber daya manusia menjadi komponen vital dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016) yang menyatakan SDM mempunyai peran yang sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan.

Kinerja dari karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif. Realitanya permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi adalah kinerja karyawan yang cenderung menurun dari waktu ke waktu. Masalah yang dimiliki karyawan seringkali menjadi penyebab munculnya masalah yang lain dalam perusahaan yang dapat berakibat pada hancurnya perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan.

Menurut Spector (1996), kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan evaluatif individu mengenai pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari berbagai aspek pekerjaannya. Secara singkat, Spector (1996) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana

individu menyukai pekerjaan mereka dan ketidakpuasan kerja adalah bagaimana individu tidak menyukai pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional terhadap situasi kerja (Luthans, 2006). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Selanjutnya kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh bagaimana hasil yang didapatkan atau bagaimana harapan dapat terpenuhi.

Sementara itu, kepuasan kerja menurut As'ad (1991) merupakan sesuatu hal yang bersifat individual. Hal ini diartikan bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja berbeda – beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami individu maupun lingkungan dimana individu itu berada. Individu yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis individu tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan/organisasi. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan/organisasi.

Beberapa penelitian melaporkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kepuasan di berbagai aspek kehidupan. Orang yang mempunyai sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya akan mempunyai perasaan yang positif

terhadap kehidupan pribadi dan keluarga (Schultz & Schultz, 1994). Selain itu, orang yang mengalami kepuasan kerja akan produktif, rendah turnover dan jarang absen. Sedangkan menurut Robbins (2001) orang yang tidak mendapat kepuasan dalam bekerja dapat diungkapkan ke dalam berbagai cara. Misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, datang terlambat, membangkang dan menghindari sebagian dari tanggungjawab pekerjaan mereka.

Hal tersebut sejalan dengan pengamatan yang dilakukan pada guru wanita yang sudah menikah di Perguruan Panca Budi Medan, terlihat beberapa guru wanita yang terlambat saat akan mengajar. Tidak itu saja, pada saat proses belajar mengajar, ada beberapa yang hanya memberikan tugas kepada muridnya, sedangkan guru tersebut izin pulang. Kemudian banyak guru wanita yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan *deadline* yang diberikan pihak sekolah.

Perguruan Panca Budi Medan yang dijadikan objek penelitian atas dasar sekolah ini menerapkan model pembelajaran sehari penuh (*full day school*). Model pembelajaran ini memang salah satu inovasi dalam sistem pembelajaran, dimana siswa dituntut hadir disekolah selama sehari penuh. Sehingga dengan adanya tambahan jam belajar yang lebih banyak tersebut membuat bertambahnya juga waktu para guru untuk mengajar di sekolah dan membuat berkurangnya waktu guru di rumah. Belum lagi tugas yang lain seperti piket, walikelas, pembimbing ekstrakurikuler, pekerjaan administratif dan kegiatan lain.

Berdasarkan hasil survei melalui observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 2 Februari 2017, menunjukkan bahwa guru wanita yang bekerja disekolah tersebut tidak merasakan kepuasan kerja

dikarenakan jam mengajar yang menuntut mereka berada lebih lama di sekolah daripada di rumah dan mereka memiliki rasa cemas terhadap keadaan keluarganya ketika mereka sedang bekerja. Hal ini membuat mereka menjadi kurang fokus pada pekerjaannya dan hasilnya akan dirasa kurang maksimal.

*“Ibu terkadang bingung, di satu sisi ibu harus mengurus anak dan suami, di sisi lain ibu juga harus bekerja karena penghasilan suami ibu gak sebanding dengan pengeluaran keluarga ibu. Sering kali ibu ditegur sama kepala sekolah karena terlambat dan kadang izin tidak masuk ngajar. Apalagi kalau anak sakit ibu selalu kepikiran terus ditempat kerja, jadinya kadang gak fokus saat sedang mengajar. Karena waktu ibu yang lebih banyak di sekolah ngebuat waktu ibu bersama keluarga sangat berkurang, ibu merasa bersalah karena tidak bisa meluangkan waktu untuk keluarga” (Kutipan Wawancara, 2 Februari 2017).*

Banyak wanita yang tidak menyukai kalau harus melaksanakan beban tugas ganda, satu tugas dalam dunia kerja dan satu lagi tugas rumah tangga. Mereka merasa bersalah karena mereka menolak tugas rumah tangga (Hurlock, 1998).

Dari tugas-tugas yang dikemukakan oleh Hurlock (1998) pada saat di rumah wanita dewasa dini memainkan peran baru, seperti peran istri, dan orang tua, sedangkan di kantor, wanita dewasa dini merupakan seorang pekerja yang harus memenuhi tuntutan perannya sebagai seorang pekerja. Selanjutnya Hurlock (1998) menambahkan bahwa masa dewasa dini merupakan suatu periode sulit yang membutuhkan penyesuaian diri yang tinggi.

Peran sebagai orang tua yang dijalankan oleh dewasa dini berkenaan dengan ciri-ciri masa dewasa dini yaitu masa reproduksi. Banyak orang sudah mulai berperan sebagai orang tua pada awal usia dua puluhan atau awal usia tiga

puluhan. Rini (2002) menyatakan bahwa masalah berkenaan dengan pengasuhan anak biasanya dialami oleh para ibu bekerja yang mempunyai anak kecil yaitu balita atau batita.

Selain sebagai seorang guru, seseorang juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini sering kali memunculkan konflik-konflik tuntutan dan konflik-konflik harapan. Adanya peran pada profesi guru tentu memunculkan konflik peran dalam diri seorang guru.

Sari (2005) menyatakan bahwa konflik peran dapat didefinisikan sebagai adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah.

Memang tidak bisa dipungkiri, bahwa mengatur keseimbangan peran antara pekerjaan rumah tangga dan tugas profesi sebagai guru tidaklah mudah. Terlebih bagi yang sudah berkeluarga dan memiliki anak pasti akan menimbulkan konflik peran di keduanya.

Menurut Gutek et al. (dalam Aycan & Eskin, 2005), faktor dalam pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan. Jika seorang wanita yang sedang menjalankan peran sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga tersebut kurang

mampu dalam melakukan keseimbangan antara karir dan rumah tangga, seperti kurang mampu mengatur waktu, tidak adanya kemampuan pengaturan peran yang baik, serta kurang adanya dukungan dari pasangan atau keluarga, maka akan menimbulkan sebuah tekanan peran dari pekerjaan dan lingkungan keluarga satu sama lain saling bertentangan yang berujung pada terjadinya konflik peran ganda.

Wijono (2010) mengatakan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami perempuan sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga dituntut untuk bekerja dan mengembangkan karir sesuai profesi. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran.

Terjadinya konflik peran yang dialami wanita secara terus menerus dapat mengganggu kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja menjadi menurun. Hal ini dapat diperkuat oleh hasil penelitian Huffman, dkk., (dalam Posig & Kickul, 2004) yang menemukan bahwa 70% pekerja mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya karena adanya konflik dalam keseimbangan antara karier dan keluarganya. Sebagai akibat dari konflik rumah tangga ini, akan mengganggu konsentrasi dan kondisi psikis individu sehingga membuat individu merasa tidak

nyaman bekerja. Semakin individu mengalami konflik peran, maka semakin rendah pulalah tingkat kepuasan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah yang memiliki konflik peran di Perguruan Panca Budi Medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Semakin banyak wanita yang telah menikah memilih untuk berkarir. Salah satu profesi yang banyak diminati ialah guru. Di dalam bekerja, tentunya mereka menginginkan suatu kepuasan, namun seringkali mereka sulit menemukan kepuasan kerja karena tidak dapat menjalani peran ganda mereka sehingga menimbulkan konflik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan guru wanita yang sudah menikah ini erat kaitannya dengan disiplin kerja, dimana disiplin seperti yang dinyatakan oleh Tambunan (1992) merupakan kemauan, kesanggupan dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada. Jadi dengan dimilikinya sikap disiplin dalam bekerja, maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawab guru dapat selesai tepat pada waktunya dan guru tersebut akan merasakan kepuasan kerja.

Guru wanita yang sudah menikah di Perguruan Panca Budi Medan memiliki tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus diselesaikan dan dipertanggungjawabkan kepada pihak sekolah maupun kepada peserta didik. Dengan adanya tugas-tugas di luar tugas mengajar di kelas, guru juga dituntut

untuk memberikan performa terbaiknya dalam rangka terselesaikannya tugas-tugas tersebut. Secara otomatis waktu yang dimiliki seorang guru tidak jarang terganggu, dan menjadikan terabaikannya waktu yang seharusnya diberikan bagi keluarganya.

Guru wanita di tempat penelitian tersebut yang menghadapi konflik peran akan merasakan ketidakpuasan kerja. Guru merasakan kelelahan dalam bekerja dan sepulangnya di rumah dihadapkan dengan tuntutan tanggungjawab rumah tangga, seperti pekerjaan rumah, mengurus suami, mendidik anak-anak, ikut bermain dengan anak-anak atau mengikuti agenda keluarga besar. Peran ganda yang dimiliki para guru tersebut membuatnya merasa bersalah terhadap keluarganya karena tidak dapat fokus menjadi seorang ibu seutuhnya dikarenakan adanya tuntutan dari pekerjaan.

Pekerjaan di bidang akademisi merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki dampak signifikan bagi para pekerjanya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pekerja di bidang akademisi memiliki tugas dan tuntutan yang besar berdampak pada konflik peran yang besar pula (Eby et al, 2005). Konflik peran menjadi faktor utama sulitnya guru wanita yang telah menikah ini mencapai kepuasan dalam bekerja.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang diteliti, hal ini agar menjaga masalah yang diteliti tidak terlepas dari pokok pembahasan yang ditentukan. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah hanya menjelaskan keterkaitan antara konflik peran dengan



kepuasan kerja pada guru (khusus wanita) yang sudah menikah di Perguruan Panca Budi Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang diatas maka peneliti mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk pertanyaan yakni “Apakah ada hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja pada guru di Perguruan Panca Budi Medan?”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja pada guru di Perguruan Panca Budi Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

##### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Guru

Khususnya guru wanita yang sudah menikah agar dapat mengendalikan konflik peran yang dialami dan dapat berperan sesuai dengan peran yang dimiliki baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai guru.

b. Sekolah

Diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi pengelola Perguruan Panca Budi Medan dalam upaya memahami dan meninjau kembali bagaimana kondisi kepuasan kerja para guru dengan melihat kondisi fisik (konflik peran) yang dialami guru yang sudah menikah.

