

BAB I

PENDAHULUAN

Kebutuhan rumah tangga semakin meningkat akibat dari perkembangan ekonomi yang pesat, sehingga berbagai upaya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Saat ini, banyak wanita mulai bekerja di luar rumah dan meraih penghasilan sendiri, berbeda dengan sebelumnya yang hanya berperan sebagai ibu rumah tangga. Di tengah kemajuan zaman, di mana ilmu dan teknologi berkembang dengan cepat, kesejajaran posisi gender sudah tidak menghalangi wanita untuk bekerja. Tidak mengherankan jika wanita bekerja saat ini.

Pada tahun 2022, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) terdapat 38,98 persen pekerja perempuan dari 52,74 juta jumlah keseluruhan pekerja di Indonesia. Salah satu alasan wanita menjadi pekerja adalah faktor ekonomi, seperti jumlah tanggungan dalam rumah tangga, adanya waktu luang untuk bekerja, dan gaji suami yang tidak mencukupi kebutuhan (Manalu, dkk, 2014).

Setiap daerah membutuhkan tempat bagi masyarakat untuk mewakili seluruh aspirasi yang ingin mereka ungkapkan, baik itu tentang program pemerintah yang tidak mereka setujui atau rancangan peraturan daerah yang tidak sependapat dengan masyarakat setempat. Maka itu, setiap daerah memiliki Lembaga Dewan Perwakilan Rayat Daerah sebagai tempat bagi mereka untuk menyuarakan pendapat terkait kebijakan yang ada di masing-masing daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan lembaga yang ditugaskan untuk menjamin produktivitas, efisiensi, dan efektivitas melalui hak, kewajiban, tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya

Berita yang dilansir dari sumut.antaranews.com, terkait permasalahan yang terjadi di Kantor DPRD Nias, yaitu kisruh yang terjadi di tubuh lembaga DPRD Nias. Permasalahan yang terjadi adalah adanya surat mosi tidak percaya yang ditandatangani 2 (dua) orang pimpinan dan 13 anggota dengan tuduhan mengambil keputusan sepihak, sementara itu Ketua DPRD Nias mengatakan, dirinya tidak pernah mengambil keputusan sepihak, baik itu menerima ataupun menolak LKPJ Bupati Nias. Rapat paripurna pembahasan LKPJ Bupati Nias juga telah diagendakan sebanyak 2 (dua) kali, tetapi 15 anggota DPRD yang menandatangani surat mosi tidak percaya tersebut tidak hadir termasuk di dalamnya Badan Musyawarah yang mengagendakan rapat tersebut, maka Ketua DPRD Nias berharap kisruh yang terjadi segera dihentikan agar tidak mengganggu

kepentingan rakyat (<https://sumut.antaranews.com>).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Karyawati dan Anggota DPRD Wanita Nias, mereka menjelaskan bahwa ketidakpuasan yang mereka alami di tempat kerja adalah akibat dari kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja yang menimbulkan perbedaan pendapat antar rekan kerja dan adanya ketidaksesuaian dana yang di dapatkan dalam melaksanakan Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD). Wanita yang bekerja di Kantor DPRD Nias juga memiliki kesulitan dalam keluarga, seperti menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga serta kurangnya perhatian terhadap anggota keluarga.

Berdasarkan beberapa contoh kasus yang disebutkan di atas, jelas terlihat bahwa ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh beberapa responden, dapat terjadi karena kurangnya hubungan dan komunikasi yang baik antar rekan kerja, dana yang tidak sesuai dan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Menurut Locke (dalam Lukman & Nio, 2023) perasaan emosional yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pencapaian di tempat kerja disebut sebagai kepuasan kerja. Sedangkan menurut Amelia (dalam Astari & Sudibya, 2018) kepuasan kerja merupakan tingkatan di mana seorang pekerja menyukai pekerjaannya.

Menurut Herzberg (dalam Hurriyati, 2017), beberapa faktor yang menunjukkan pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka yaitu mereka sangat termotivasi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas pekerjaan mereka, datang tepat waktu, mengikuti apel pagi, dan kemudian menyelesaikan tugas pekerjaan mereka sendiri. Namun, pekerja yang tidak puas yaitu mereka yang tidak pergi ke tempat kerja, tidak melakukan tugas yang diberikan, datang terlambat, absensi, dan pelanggaran disiplin lainnya pasti akan muncul dari tingkah laku karyawan yang malas.

Aspek kepuasan kerja oleh Robbins dan Judge (2016) meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi atasan dan rekan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri adalah sesuatu yang akan dilakukan oleh karyawan saat mereka bekerja. Gaji adalah jumlah uang yang diterima di tempat kerja tergantung pada pekerjaan yang dilakukan. Promosi adalah perkembangan karyawan menuju posisi yang lebih tinggi. Supervisi atasan adalah proses pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan nya. Rekan kerja merupakan orang yang bekerja bersama dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan yang sama di dalam pekerjaan.

Rathi dan Barath (dalam Lukman & Nio, 2023) menjelaskan bagaimana sikap seorang pekerja terhadap pekerjaan dan kurangnya kepuasan kerja dipengaruhi ketika mereka percaya bahwa tuntutan pekerjaan mereka bertentangan dengan peran mereka dalam keluarga. Thomas dan Ganster (dalam Hurriyati, 2017) menambahkan bahwa ketidakpuasan kerja, depresi, absensi dan jantung koroner, semuanya dipengaruhi oleh *work family conflict*. Ketika orang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih antusias untuk bekerja, yang akan meningkatkan produktivitasnya. Di sisi lain, orang yang tidak puas dengan pekerjaannya mereka lebih cenderung malas serta melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, seperti berbohong di depan umum dan melakukan korupsi.

Greenhaus dan Buetell (dalam Hurriyati, 2017) mengartikan *work family conflict* sebagai konflik peran yang mucul di dalam keluarga atau pekerjaan di mana ketika dua peran tersebut berbenturan maka akan menyebabkan terjadinya konflik. *Work family conflict* merupakan konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga yang membuat salah satu peran lebih sulit daripada peran lain (Armstrong, dkk, 2015). *Work family conflict* disebabkan oleh tekanan fisik dan emosional yang tinggi di tempat kerja dan dirumah, waktu kerja yang berlebihan, beban kerja yang berat, dan ketidakefisienan antara waktu kantor dan liburan (Buonocore dkk., dalam Lukman & Nio, 2023).

Greenhaus dan Beuthel (dalam Utaminingsih, 2017), mengatakan aspek *work family conflict* adalah *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict* dan *Behavior Based Conflict*. *Time Based Conflict*, ini disebabkan karena adanya tekanan waktu, dimana banyaknya waktu dihabiskan untuk melakukan salah satu peran menyebabkan sulit untuk melakukan peran lainnya. *Strain Based Conflict*, konflik disebabkan karena ketegangan di suatu peran yang mengganggu peran lain. *Behavior Based Conflict*, konflik yang timbul saat perilaku seseorang berubah dari satu peran ke peran lainnya.

Penelitian terdahulu, oleh Cristandy dan Meilani (2022) kepada 170 perawat tetap di Rumah Sakit XYZ, menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai hubungan negatif pada kepuasan kerja dengan nilai $r = -0.218$ dan $p = 0.018$. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Lukman dan Nio (2023) menemukan hubungan negatif yang rendah antara *work family conflict* dan kepuasan kerja ibu pekerja di Kota Padang, diperoleh nilai r adalah -0.064 dan signifikansi p adalah 0.574 .

Hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja. Diasumsikan bahwa semakin tinggi *work family conflict*, maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, serta fenomena-fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja dan *work family conflict*, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku *Work Family Conflict* Pada Karyawati Dan Anggota DPRD Wanita Nias”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawati dan Anggota DPRD Wanita Nias?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *work family conflict* mempengaruhi kepuasan kerja pada Karyawati dan Anggota DPRD Wanita Nias. Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritisnya adalah bahwa diharapkan hasil penelitian ini akan memperluas pengetahuan, terutama di bidang psikologi industri dan organisasi dan agar dapat menambah pengetahuan tentang berbagai hal yang berkaitan dengan konflik kerja dan keluarga. Selanjutnya manfaat praktisnya adalah penelitian ini membantu Karyawati dan Anggota DPRD Wanita Nias dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan memahami faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, penting untuk mendapatkan dukungan dari keluarga untuk mencapai kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak pada hasil kerja.