

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Di masa sekarang sudah tidak mengherankan kita melihat suami istri berkerja mencari nafka bersama, hal ini disebabkan tuntutan yang makin besar. Dan juga merupakan tanda adanya perubahan demografis yang sudah melanda Diseluruh dunia yaitu peningkatan jumlah pekerja wanita. Menurut Ita, (2015) didalam Angkatan kerja peningkatan partisipasi wanita sebesar hampir 50 persen. Di indonesia tingkat partisipasi angkatan kerja pekerja perempuan di tahun 2016 sebesar 52,71 persen. (jawapos.com)

Wanita yang berkerja memutuskan untuk menikah atau berkerja maka mereka akan memiliki dua peran, dua tanggung jawab, yang dimana wanita itu berperan sebagai ibu yang bertanggung jawab kepada keluarga dan juga berperan sebagai pekerja yang bertanggung jawab kepada perusahaan tempatnya berkerja. Hal tersebut berjalan Bersama-sama, dan maka perlu adanya keseimbangan diantara kedua tanggung jawab tersebut.

Peran perempuan didalam keluarga terkait dengan tuntutan dari kepentingan rumah tangga dan mengasuh anak. Tak lupa dalam peran pekerjaan terkait dengan stres yang didapatkan dari tuntutan kerja yang berlebihan dan panjangnya waktu kerja. Masalah akan muncul Ketika kedua peran ini menuntut perhatian pada saat yang sama, yang akan mengganggu ketenangan lingkungan antara keluarga dan pekerjaan. Didalam sebuah keluarga, ketika suami dan istri memutuskan untuk

berkerja maka mereka harus menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga yang dilakukan. Ketika kedua peran tersebut tidak seimbang pastinya akan berdampak kepada lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Ketidakseimbangan ini yang dinamakan *work-family conflict (WFC)* (Achour *et al.*, 2011).

Work-family conflict (WFC) juga di definisikan sebagai hilangnya tenaga didalam terpenuhinya peran keluarga dan pekerjaan. Tenaga di sini bukan hanya tenaga yang berupa fisik, yaitu emosi, waktu, energi dan uang (Coban & Irmis, 2016). *work-family conflict (WFC)* dapat terjadi tanpa mengenal gender. Meskipun demikian, pada penelitian sebelumnya didapat Wanita cenderung memiliki *work-family conflict* yang lebih besar bila dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan yang sudah berkeluarga sering kali memiliki tuntutan yang didasari dari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga seperti mengurus suami dan anak. hal itu membuat wanita sering mengalami WFC (Ita, 2015).

Work-family conflict (WFC) telah berteori dalam karya mani oleh Greenhaus dan Beutell (1985), di mana penulis membahas sifat konflik yang dimiliki individu antara tanggung jawab profesional dan yang dikenal (yaitu, berdasarkan waktu, berbasis regangan dan berdasarkan perilaku). Mulai dari karya ini aliran studi telah menyoroti bahwa konflik antara kedua domain bisa dua arah atau berbaik (Ferry *et al.*, 2018). Dengan demikian, studi Brummelhuis & Van der Lippe, (2010) telah mengeksplorasi bagaimana partisipasi dalam peran keluarga menjadi lebih sulit dari partisipasi dalam peran kerja (WIF) dan sebaliknya (FIW). Perkembangan terkini telah menunjukkan bahwa WIF dan FIW mengikuti pola yang berbeda, mendukung gagasan bahwa WFC bukan konstruksi satu dimensi (Ferry *et al.*, 2018) dan bahwa WIF dan FIW mendapatkan anteseden dan

konsekuensi yang berbeda (Ferry *et al.*, 2018). Namun, beberapa penelitian telah menyelidiki apakah WIF dan FIW membutuhkan Support yang berbeda.

Nizam, (2018) menjelaskan dalam mengurangi timbulnya work family conflict dapat dilakukan dengan menggunakan hal positif yang terdapat di individu itu tersebut, yaitu *Workplace Instrumental Support*, *Workplace emotional Support*, *Family Support*, *State Support*.

Workplaces Instrumental Support adalah Dukungan melibatkan pemberian bantuan praktis dan konkret dengan tugas-tugas utama dan tanggung jawab di tempat kerja. seperti pengaturan kerja yang fleksibel, skema liburan, cuti, dan juga dukungan lainnya (Mathieu & Eschleman 2018).

Workplaces Emotional Support merupakan dukungan yang di berikan di tempat kerja kepada karyawan yang mengacu pada dukungan sosial yaitu, dukungan informasi dan emosional dari supervisor (Mathieu & Eschleman 2018).

Family support yaitu dukungan yang diberikan di lingkungan keluarga yang mengacu pada dukungan sosial, baik sanak saudara maupun kerabat yang mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut.

State Support dukungan yang di berikan oleh pemerintah atau negara berupa fasilitas terhadap karyawan, dan kebijakan” yang mempengaruhi karyawan untuk menciptakan keseimbangan kehidupan yang sejaterah.

Ayuningtyas, (2017). Status pernikahan tidak menghalangi terjadi nya WFC, baik karyawan yang belum menikah & sudah menikah dapat mengalami WFC. hal ini berdasar pada hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan

kelebihan beban kerja, jam kerja yang tidak teratur akan menghasilkan Work Family Conflict dan merupakan konsekuensi dari faktor risiko keuangan (Coban & Irmis 2016). Ketidakharmonisannya hubungan pegawai di lingkungan keluarganya yang diakibatkan oleh wfc akan membuat kualitas kerja yang buruk. Kualitas kerja yang buruk akan berdampak pada perusahaan yang dapat menurunkan baik kualitas maupun kuantitas produk.

Di Batam sendiri perkembangan perusahaan ritel khususnya minimarket berkembang sangat pesat. bisnis ini terus berkembang pesat dikarenakan kebutuhan masyarakat Batam yang kian lama kian membesar. Minimarket adalah salah satu perusahaan ritel yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Indomaret dan Alfamart adalah minimarket yang mendominasi di Batam keberadaan keduanya semakin hari makin menjamur dilihat dari data yang diambil dari Kepala Dinas Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Batam mencatat ada 167 gerai Alfamart dan 194 gerai Indomaret yang tersebar di seluruh area di Kota Batam di tahun 2019 (Batampos.co.id). Perkembangan bisnis yang cepat akan menuntut perusahaan untuk melakukan inovasi. Hal ini akan menyebabkan banyaknya tuntutan” yang akan di terima karyawan akan semakin besar sehingga karyawan akan sulit untuk menyeimbangkan antara tuntutan” di perusahaan terhadap kewajiban di rumah ataupun sebaliknya. Hal ini menarik penulis didalam melakukan penelitian ini,

Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Berbagai Dukungan Terhadap *Work Family Conflict* Pada Perusahaan Ritel Di Batam“.

1.2 PERMASALAHAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Workplace instrumental support* terhadap *Work interference with Family (WIF)*?
2. Bagaimana pengaruh *Workplace instrumental support* terhadap *Family interference with Work (FIW)*?
3. Bagaimana pengaruh *Workplace emotional support* terhadap *Work interference with Family (WIF)*?
4. Bagaimana pengaruh *Workplace emotional support* terhadap *Family interference with Work (FIW)*?
5. Bagaimana pengaruh *Family support* terhadap *Work interference with Family (WIF)*?
6. Bagaimana pengaruh *Family support* terhadap *Family interference with Work (FIW)*?
7. Bagaimana pengaruh *State Support* terhadap *Work interference with Family (WIF)*?
8. Bagaimana pengaruh *State Support* terhadap *Family interference with Work (FIW)*?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *Workplace instrumental support* terhadap *Work interference with Family (WIF)*.
2. Mengetahui pengaruh pengaruh *Workplace instrumental support* terhadap *Family interference with Work (FIW)*.
3. Mengetahui pengaruh *Workplace emotional support* terhadap *Family interference with Work (FIW)*.
4. Mengetahui pengaruh *Workplace emotional support* terhadap *Family interference with Work (FIW)*.
5. Mengetahui pengaruh *Family support* terhadap *Family interference with Work (WIF)*.
6. Mengetahui pengaruh *Family support* terhadap *Family interference with Work (FIW)*.
7. Mengetahui pengaruh *State Support* terhadap *Work interference with Family (WIF)*.
8. Mengetahui pengaruh *State Support* terhadap *Family interference with Work (FIW)*.

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dengan keluarga pada karyawan sehingga membuat semangat kerja karyawan, produktivitas meningkat dan menciptakan loyalitas pekerja.

2. Bagi Karyawan dapat focus terhadap professional pekerjaan dan juga terhadap tanggung jawab keluarga. Sehingga semangat dalam berkerja dan hubungan dalam keluarga tetap terjaga.
3. Bagi Negara dapat mengatur dalam memilih kebijakan/fasilitas yang harus di berikan untuk karyawan dapat mengurangi tuntutan dari keluarga kerja.

1.4 SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian, maka dibuat rancangan penulis dan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, penelitian, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : KERANGKA TEORETIS PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori yang membahas penelitian, hasil penelitian yang relevan dengan penelitian, pembahasan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penyelesaian variabel operasional, pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data dibahas.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, hasil penelitian sistematis dianalisis menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan untuk diskusi lebih lanjut.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini menyajikan kesimpulan, limitasi, rekomendasi hasil penelitian