

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam memajukan suatu perusahaan. Perkembangan di suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ikut serta dalam menjalankan visi dan misi suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang terampil dan kompeten, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Partisipasi wanita dalam dunia kerja cukup besar, Badan Pusat Statistik (2016) menunjukkan bahwa 38% dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah pekerja wanita (Kusumadiari, dkk, 2017). Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Census Bureau, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja sangat potensial.

DKI Jakarta merupakan kota metropolitan dengan tingkat aktivitas perekonomian tertinggi di Indonesia (Asmara dalam Christianty dan Partasari, 2021). Di era modern sekarang ini perkembangan dan pertumbuhan akan berdampak pada perubahan lingkungan kerja seperti persaingan globalisasi dan perubahan tuntutan pekerjaan terutama di kota Jakarta. Hal ini mendorong wanita untuk berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Maka tidak heran jika saat ini kita sering bertemu dengan wanita pekerja.

Wanita karier berkaitan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, cenderung pada pemanfaatan jiwa atau karena adanya suatu peraturan, maka wanita

mendapatkan pekerjaan, pendapatan, jabatan dan sebagainya. Istilah wanita karier tidak tepat jika ditujukan untuk semua wanita bekerja di kantor saja, pada kenyataannya tidak selalu seperti itu, pekerjaan apapun mendapatkan penghasilan dan kemajuan dalam hidup adalah karier. Dijelaskan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan posisi wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat, sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu memperkuat kemampuan dan memberdayakan dirinya untuk bekerja (Ihrimi dalam Akbar, 2017).

Menjadi wanita karier adalah impian hampir setiap wanita, selain wanita *single*, wanita yang sudah menikah juga menginginkan pekerjaan dan posisi yang menguntungkan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan konsep emansipasi, di mana wanita juga ingin dihormati sama dengan pria, selain itu sama dengan tuntutan hidup yang semakin meningkat. Beberapa dorongan yang membuat banyaknya wanita yang menjadi pekerja di antaranya faktor ekonomi, pemenuhan standar hidup yang layak serta peningkatan permintaan tenaga kerja wanita (Chayaningdyah dalam Lisa & Utami, 2018).

Menurut Purba (dalam Widiyanti dan Sariyathi, 2016) komitmen organisasi adalah penyesuaian seorang karyawan sebagai anggota dengan melibatkan diri secara langsung untuk mencapai tujuan perusahaan. Douglas (dalam Utama & Sriathi, 2016) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja lebih keras dari pada karyawan yang tidak berkomitmen. Katz dan Khan (dalam Senem dan Ozgur, 2013) dikutip (Utama & Sriathi, 2016) juga menyatakan

bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena karyawan yang berkomitmen tinggi akan lebih kreatif dan inovatif.

Dalam menjalankan pekerjaan, seringkali wanita karier menghadapi banyak tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tentunya berdampak pada kehidupan pribadi wanita karier yang bersangkutan. Bagi wanita karier yang sudah menikah, tuntutan pekerjaan yang tinggi akan berdampak pada terabaikannya tugas yang dilakukan untuk keluarga dan dapat memicu konflik dalam keluarga (Hidayati, dkk, 2021). Sedangkan Menurut Martins et al., (dalam Amelia, 2010) *work-family conflict* adalah situasi yang terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan seseorang.

Menurut De Vries (dalam Nabila dkk, 2019) *work-family conflict* sering muncul karena pekerjaan yang tidak fleksibel, jam kerja yang tidak teratur, jam kerja yang panjang, dan beban kerja yang berlebihan, stres pekerjaan yang di alami, konflik pribadi di tempat kerja, perjalanan dinas, perubahan karier, atau atasan organisasi yang tidak mendukung dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga. Situasi seperti ini dapat mengganggu pikiran maupun mental karyawan saat bekerja pada puncaknya, hal itu dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ariani, dkk (2017) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Mogi (2016) semakin tinggi *work-family conflict* seorang karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya stres kerja karyawan tersebut.

Konflik peran inilah yang harus diperhatikan oleh organisasi sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena berpengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut dan dapat memicu stres (Widyaningrum dkk, 2017).

Wanita karier yang mengalami stres cenderung menganggap suatu pekerjaan tidak penting bagi dirinya sehingga tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Akan tetapi tidak semua karyawan yang mengalami stres kerja tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres kerja merupakan satu hal yang perlu diperhatikan dan dikelola oleh individu maupun organisasi, karena jika stres dengan tingkat yang tinggi dibiarkan terus menerus tanpa ada pengelolaan dan penanganan akan berdampak pada keinginan seorang untuk bertahan dalam sebuah organisasi. (Sanjaya, 2012)

Work-family conflict yang dialami oleh karyawan yang sudah menikah dan sudah memiliki anak dapat menimbulkan dampak tidak hanya bagi organisasi, tetapi bagi karyawan itu sendiri dan keluarganya. Dampak yang timbul ketika seorang karyawan itu mengalami *work-family conflict* yaitu meningkatkan stres saat bekerja dan dapat menurunkan komitmen organisasi.

Dalam Islam tidak ada perbedaan antara wanita dan pria, Islam mengajarkan bahwa wanita dan pria mempunyai hak dan kewajiban yang sama dan tidak ada yang lebih di muliakan kecuali yang lebih dan bertaqwa. Tema pengangkatan harkat

dan martabat kaum wanita ini dikembangkan oleh Rasulullah SAW, berdasarkan ajaran yang beliau terima dari Allah SWT. Banyak ayat Al-qur'an yang memberikan penekanan akan peran wanita dan pria yang harus seimbang. Tidak ada dominasi yang satu dengan yang lainnya. Kedua-duanya mempunyai kedudukan yang sama.

Al-qur'an menegaskan bahwa wanita mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan pria, wanita juga mempunyai peluang berkarir sebagaimana pria. Inilah yang ditegaskan oleh Allah SWT dalam QS, 4: 32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُ وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ
مِّمَّا كَتَبْنَا ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ۝ ٣٢

Artinya :

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS, 4: 32).

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa dalam beribadah maupun berkarya, wanita memperoleh imbalan dan pahala yang tidak berbeda dengan pria. Islam tidak membedakan pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja atas dasar jenis kelamin. Bahkan ditegaskan bahwa prestasi akan dicapai jika usaha dilakukan secara maksimal disertai do'a. Dengan demikian, bahwa wanita bisa berkarier dan dapat mencapai prestasi sama dengan pria atau bahkan melebihinya, bergantung pada usaha dan doanya.

Ayat al-qur'an tersebut cukup menjadi bukti bahwa ajaran islam menjunjung tinggi hak-hak wanita. Islam memberikan motivasi yang kuat agar para muslimah maupun berkarier di segala bidang sesuai dengan kodrat martabatnya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Wanita Karier Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam penelitian perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *Work-Family Conflict*, stres Kerja, dan Komitmen Organisasi pada wanita karier?
2. Bagaimana *work-family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada wanita karier ?
3. Bagaimana *work-family conflict* berpengaruh terhadap stress kerja pada wanita karier?
4. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada wanita karier ?
5. Bagaimana stress kerja dapat dijadikan model yang memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada wanita karier ?
6. Bagaimana pandangan islam mengenai *work-family conflict*, stress kerja dan komitmen organisasi pada wanita karier?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran dari *work-family conflict*, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi pada wanita karier.
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada wanita karier.
3. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *work-family conflict* terhadap stress kerja pada wanita karier.
4. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada wanita karier.
5. Untuk menganalisis dan memahami stress kerja sebagai model yang memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada wanita karier.
6. Untuk mengetahui pandangan islam mengenai *work-family conflict*, stress kerja dan komitmen organisasi pada wanita karier.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi penulis
Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi dengan stress kerja sebagai variabel mediator, menjadi tambahan referensi bagi penelitian berikutnya yang akan menilitian variabel yang sama.

2. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh peneliti lain yang melakukan di bidang yang sejenis dan masalah yang sama di masa yang akan datang.