

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam beberapa tahun terakhir kontribusi perempuan di dalam dunia kerja semakin diakui. Pengakuan terhadap peran dan eksistensi perempuan ditandai dengan banyaknya perempuan yang menempati sejumlah posisi penting didalam berbagai organisasi baik yang dikelola oleh pemerintah atau pun swasta di tanah air. Perempuan di nilai memiliki postensi yang sama baiknya dengan laki laki dalam dunia karir. Menurut Foster (2019) perempuan dewasa memiliki kewajiban yang lebih besar dibandingkan laki-laki dewasa. Kewajiban pertama bertanggung jawab dengan suami, anak dan keluarga, sedangkan tanggung jawab kedua adalah untuk pekerjaan dan masyarakat. Oleh sebab itu dua kewajiban tersebut sering berbenturan sehingga harus dilakukan sekaligus, atau perempuan harus memilih kewajiban mana yang didahulukan.

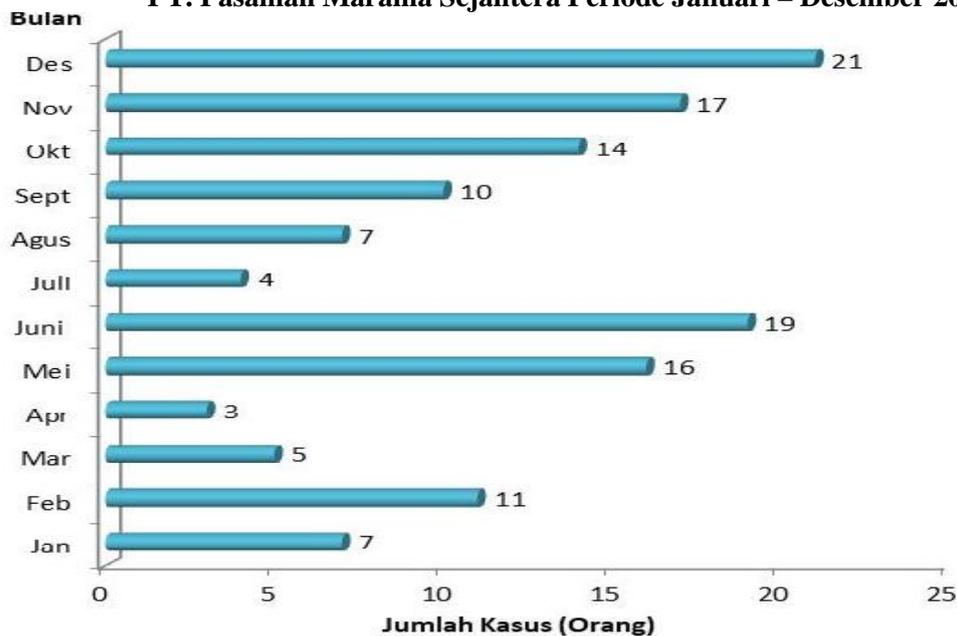
Soo dan Jung (2017) mengungkapkan sebagian besar karyawan perempuan pada sejumlah organisasi cenderung merasa kurang puas dalam bekerja, karena keberhasilan mereka dalam bekerja, tidak di iringi oleh keberhasilan mereka dalam mengelola keluarga. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Gozukara dan Colakoglu (2018) yang mengungkapkan karyawan perempuan terlihat memiliki kepuasan yang lebih rendah dari karyawan laki-laki. Faktor utama yang mendorong lebih rendahnya kepuasan kerja perempuan di dorong oleh munculnya masalah di dalam keluarga akibat mereka lebih mendahulukan tanggung jawab di dalam dunia kerja.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan adalah PT. Pasaman Marama Sejahtera yang terletak di Kabupaten Pasaman Barat. Perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan perempuan yang lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Selain itu untuk beberapa jabatan penting juga diberikan kepada sejumlah karyawan perempuan.

Bagi mereka yang memiliki jabatan penting tentu memiliki jam kerja yang lebih panjang dibandingkan karyawan biasa. Peningkatan karir tentu menjadi keinginan setiap individu yang bekerja, walaupun harus disadari ketika jabatan seseorang semakin tinggi maka besarnya tanggung jawab juga semakin tinggi sehingga akan lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja.

Akibat jam kerja yang panjang banyak dari karyawan perempuan yang sulit memilih antara pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka atau keluarga yang juga tidak kalah penting. Kondisi tersebut cenderung mengakibatkan sejumlah masalah khususnya di lingkungan keluarga. Salah satu permasalahan yang muncul di dalam organisasi adalah meningkatnya absensi atau keterlambatan. Meningkatnya absensi sebagai dampak kejenuhan serta adanya salah satu tanggung jawab yang harus dikorbankan. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari personalia di PT. Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat. Diketahui tingkat absensi karyawan dari bulan Januari sampai Desember 2019 yang lalu terlihat pada gambar 1 di bawah ini:

**Gambar 1.1**  
**Perkembangan Absensi Karyawan Perempuan**  
**PT. Pasaman Marama Sejahtera Periode Januari – Desember 2019**



Sumber: Personalia PT. Pasaman Marama Sejahtera (2020)

Sesuai Gambar 2.1 terlihat tingkat absensi karyawan perempuan di PT. Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat relatif tinggi. Dari data diketahui tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebanyak 21 kasus, sedangkan kasus absensi terendah terjadi pada bulan April yaitu hanya sebanyak 3 kasus. Tingkat absensi karyawan perempuan di PT Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat juga terjadi pada bulan Mei, Juni, Oktober serta November. Tingginya tingkat absensi diduga disebabkan oleh rasa jenuh dan bosan yang dirasakan sebagian besar karyawan perempuan akibat jam kerja yang panjang, serta adanya dua tanggung jawab yang saling berbenturan yaitu tanggung jawab di dalam pekerjaan dan keluarga, akibatnya banyak karyawan perempuan yang mengorbankan salah satu kepentingan sehingga terjadilah absensi yang cukup tinggi di di PT. Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.

Bagi sebagian besar karyawan perempuan khususnya mereka yang telah berkeluarga dan memiliki anak, jam kerja yang panjang akan mempengaruhi psikologis mereka, karena adanya tanggung jawab lain yang harus dilaksanakan yaitu keluarga. Akibatnya banyak

karyawan perempuan memiliki kinerja yang baik didalam bekerja akan tetapi tidak begitu baik dalam mengelola keluarga. Ketimpangan tersebut tentu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perempuan khususnya yang bekerja di PT. Pasaman Marama Sejahtera. Kepuasan yang dirasakan tidak maksimal karena mereka hanya dapat menyelesaikan satu tanggung jawab sedangkan satu tanggung jawab penting lainnya dilaksanakan dengan tidak sempurna.

Dessler (2016) mengungkapkan bahwa *work overload* akan memicu terjadinya *work family conflict* serta akan menciptakan ketidakpuasan kerja dalam diri karyawan. Ketidakpuasan kerja akan terjadi ketika anggota organisasi merasa beban kerja yang diberikan atasan melebihi kapasitas mereka, sehingga mengurangi waktu bagi mereka untuk berkumpul dengan keluarga, selain itu ketidakpuasan akan muncul ketika kelebihan beban kerja yang diperoleh karyawan tidak sejalan dengan reward yang mereka terima. Oleh sebab itu penting bagi pimpinan perusahaan untuk melakukan pembagian tugas yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar mengurangi konflik baik di dalam lingkungan pekerjaan atau pun di dalam lingkungan keluarga sehingga ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan menjadi perasaan puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Robbins dan Timothy (2016) kepuasan kerja di definisikan sebagai perasaan senang dan bahagia yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Kepuasan yang dirasakan karyawan terwujud karena segala keinginan atau harapan yang diharapkan karyawan dapat terpenuhi. Dalam menilai kepuasan kerja dapat diamati dari beberapa indikator diantaranya kesesuaian gaji yang diterima dengan jabatan, kesesuaian kenaikan pangkat dengan masa kerja, dan hubungan yang terbentuk antara karyawan dengan sesama karyawan atau pun hubungan yang terbentuk antara karyawan dengan atasan.

Luthan (2016) kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja selalu berubah-ubah. Perubahan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel diantaranya *work overload*, dan *work family conflict*. Hal yang sama dijelaskan oleh Soo dan

Jung (2017) yang menyatakan *work overload* dan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan. Selain itu *work overload* akan menciptakan *work family conflict* bagi sebagian besar karyawan perempuan.

Rivai dan Sagala (2017) mengungkapkan *work overload* merupakan sebuah kondisi yang mengharuskan seseorang untuk bekerja melebihi standar yang seharusnya. Jam kerja yang panjang menciptakan kejenuhan atau kebosanan, selain itu jam kerja yang panjang juga membuat waktu dengan keluarga semakin sedikit, dampaknya jika tidak dapat disiasati dengan baik, jam kerja yang panjang akan menciptakan konflik di dalam keluarga.

Somro et al (2019) mengungkapkan bahwa *work overload* akan berpengaruh positif terhadap *work family conflict*, disamping itu *work family conflict* akan menurunkan *job satisfaction*. Uraian penelitian yang sama juga ditemukan oleh Byrne and Barling, (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Mäkelä and Suutari (2016) yang mengungkapkan pekerjaan yang dilakukan secara berlebihan (*work overload*) akan memicu terjadinya *work family conflict* dan mendorong menurunnya *job satisfaction*. Selanjutnya Hsu (2016) mengungkapkan keberhasilan yang diperoleh dalam bekerja akan berkurang ketika jam kerja yang panjang memicu terjadinya *work family conflict* yang menurunkan *job satisfaction* yang dirasakan karyawan. Kurangnya perhatian dan adanya kewajiban yang terabaikan mendorong munculnya konflik yang akan merusak nilai kepuasan kerja berkat sejumlah keberhasilan yang diraih dalam bekerja.

Gibson et al (2017) mengungkapkan bahwa *work family conflict* menunjukan konflik yang terjadi di lingkungan keluarga akibat waktu yang dihabiskan oleh seseorang dalam bekerja lebih panjang dibandingkan waktu untuk memberikan perhatian pada keluarga. Jam kerja yang terlalu panjang mengakibatkan waktu bersantai dan memberikan dukungan dan perhatian menjadi lebih sedikit, akibatnya konflik akan muncul di dalam keluarga, hal sebaliknya juga akan terjadi jika individu yang bekerja memberikan perhatian lebih kepada

keluarga, sehingga mengabaikan tanggung jawabnya dalam bekerja. *Work family conflict* akan mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan.

Benjamin (2015) menemukan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan yang diperoleh tersebut dapat dimaknai semakin tinggi kecenderungan terjadinya *work family conflict* akan menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Konflik yang terjadi didalam lingkungan keluarga akibat pekerjaan, atau konflik yang terjadi di dalam pekerjaan akibat waktu untuk keluarga terlalu panjang menciptakan tekanan emosional yang tinggi, ketidaknyamanan dan rasa sedih yang berlebihan. Gejala emosional tersebut menunjukkan menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Rahman et al (2018) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan. Selain itu hasil penelitian Soo dan Jung (2017) yang menyatakan *work overload* dan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan. Selanjutnya penelitian yang sejalan juga diperoleh oleh Mathew et al (2017) yang menemukan bahwa *work overload* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *work family conflict* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan kepada uraian ringkas latar belakang dan fenomena penelitian peneliti tertarik untuk mencoba meneliti kembali sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perempuan khususnya yang bekerja di PT Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini bersifat empiris dan berjudul: **Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Family Conflict* Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Perempuan yang Bekerja di PT. Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan kepada uraian latar belakang dan fenomena penelitian, maka diajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *work overload* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan perempuan PT.Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat ?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan perempuan PT.Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Apakah *work overload* berpengaruh terhadap *work family conflict* karyawan perempuan PT.Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat ?
4. Apakah *work family conflict* mediasi hubungan antara *work overload* dengan *job satisfaction* karyawan perempuan PT.Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan uraian rumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah membuktikan secara empiris:

1. Pengaruh *work overload* terhadap *job satisfaction* karyawan perempuan PT.Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.
2. Pengaruh *work family conflict* terhadap *job satisfaction* karyawan perempuan PT.Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.
3. Pengaruh *work overload* terhadap *work family conflict* karyawan perempuan PT.Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.
4. Pengaruh *work family conflict* mediasi hubungan antara *work overload* dengan *job satisfaction* karyawan perempuan PT.Pasaman Marama Sejahtera Kabupaten Pasaman Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat praktis bagi pimpinan perusahaan, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam merancang kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan khususnya kepuasan kerja karyawan wanita, agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik baiknya. Peningkatan kepuasan kerja dilakukan dengan memberikan waktu yang lebih fleksibel kepada karyawan perempuan dalam bekerja, dan mengurangi jam kerja lembur bagi karyawan perempuan. Selain itu hasil yang diperoleh dalam penelitian dapat dijadikan sebagai evaluasi tingkat kepuasan karyawan perempuan, serta memberikan *feedback* yang lebih baik dengan berpedoman pada variabel penelitian yang digunakan untuk mendorong meningkatnya kepuasan karyawan perempuan secara khususnya dan seluruh karyawan pada umumnya. Mengingat karyawan mereka aset penting yang menentukan kemajuan sebuah perusahaan.