

BAB I

PENDAHULUAN

I.A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap jam bahkan setiap hari. Kebanyakan dari kita akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja kita akan berdampingan dengan banyak orang. Berdasarkan fakta ini terlihat jelas bahwa ilmu-ilmu dan penemuan dari psikologi sosial sangat berhubungan dengan lingkungan kerja dan apapun yang berada di dalamnya. Psikologi sosial dapat diaplikasikan untuk mengetahui berbagai aspek perilaku dan pikiran orang-orang di dunia kerja. Hal ini sebenarnya juga telah dibahas oleh Psikolog industri dan organisasi, tetapi Psikolog sosial juga secara aktif terlibat dalam bidang ini (Baron, 2004).

Salah satu hal yang dibahas oleh kedua bidang di atas yaitu mengenai komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap pekerja terhadap organisasi tempatnya bekerja (Baron, 2004). Menurut Morrow (dalam Setiawati dan Zulkaida, 2007) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja.

Komitmen dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa yang telah diputuskan. Biasanya komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian. Definisi yang jelas tentang komitmen dikemukakan oleh Zangaro

(2001), yaitu komitmen merupakan tingkah laku yang menunjukkan janji untuk memenuhi kewajiban terhadap orang lain atau sesuatu pada masa yang akan datang.

Menurut Zangaro (2001), sejak tahun 1970-an terdapat dua pandangan yang mendominasi literatur komitmen organisasi. Pandangan pertama mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu perilaku. Sedangkan pandangan kedua mendefinisikan komitmen organisasi dengan lebih menekankan pada pendekatan sikap.

Pada pendekatan perilaku, fokus penelitian adalah perilaku yang tampak sebagai manifestasi dari komitmen. Dengan menggunakan pendekatan perilaku, Salancik (dalam Karim dan Noor, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang menjadikan individu bersedia bertindak berdasarkan kepercayaan. Komitmen terhadap organisasi ini dibuktikan dengan adanya aktivitas dan keterlibatan.

Pada pandangan kedua yang menggunakan pendekatan sikap, komitmen organisasi merupakan identifikasi yang relatif kuat pada organisasi dan tujuannya. Para pekerja akan berharap untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk memfasilitasi tujuan tersebut. Berdasarkan pendekatan sikap, Mowday dan Boulian (dalam Zangaro, 2001) menandai komitmen seseorang dengan sikap penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan kata lain, apabila individu memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan menunjukkan ketiga tanda tersebut.

Pada perkembangan selanjutnya, Allen dan Meyer (dalam Cetin, 2006) meneliti komitmen organisasi dengan pendekatan multi-dimensional. Mereka mengklasifikasikan komitmen organisasi dalam tiga komponen yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komponen *continuance* didasarkan pada persepsi pekerja tentang kerugian apabila ia meninggalkan organisasi. Sedangkan komponen *normative* menunjukkan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

Komitmen organisasi merupakan hasil kerja yang penting, karena dari hal tersebut ditunjukkan pengaruh kerja yang positif yang berhubungan dengan perilaku dan sikap, seperti keinginan untuk tetap di organisasi dan pemakaian waktu untuk peran ekstra atas nama organisasi (Perrewe, 1995). Selain itu komitmen organisasi juga merupakan identifikasi dan berhubungan dengan seluruh keefektifan dan kesuksesan sebuah organisasi (Young, 1998).

Bila kita berbicara tentang komitmen organisasi, maka akan terdapat kaitan yang erat antara komitmen organisasi dengan peran pekerja dalam organisasi tersebut. Dalam usaha untuk memenuhi tujuan organisasi, pekerja dituntut untuk menjalankan perannya dalam organisasi secara maksimal (Kurniasari, 2005). Pekerja dengan komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kuntjoro, 2002). Menurut Moore (2005) seorang pekerja yang menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan unjuk kerja dan produktivitas yang tinggi, tingkat *turn over* yang rendah, absen yang rendah, serta tingkat keterlambatan yang rendah.

Dengan kata lain komitmen organisasi seseorang akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi.

Menurut Van Dyne dan Graham (dalam Coetze, 2005) komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *personal factors*, *situational factors* dan *positional factors*. *Situational factors* berhubungan dengan situasi di dalam organisasi. *Positional factors* berhubungan dengan posisi seseorang dalam lingkungan dalam lingkungan kerjanya. Sedangkan *personal factors* berhubungan dengan faktor-faktor personal yang terdapat di dalam diri individu.

Latar belakang pekerja merupakan salah satu bagian dari faktor personal, yang didalamnya diketahui bahwa diri dan keluarga memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen kerja (Chusmir, 1986). Nilai dan sikap juga merupakan bagian dari faktor personal. Sikap individu, nilai-nilai yang dimilikinya serta kebutuhan dirinya memperlihatkan secara langsung atau tidak langsung komitmen pekerjaannya (Chusmir, 1986).

Dari faktor personal akan timbul dua keadaan eksternal yang akan mempengaruhi proses komitmen (Chusmir, 1986) yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan. Dalam situasi keluarga diketahui bahwa wanita yang menikah mengalami konflik peran yang lebih tinggi dari pada wanita yang tidak menikah (Herman dan Gyllstrom, dalam Chusmir, 1986) dan lebih tidak puas terhadap pekerjaan mereka dibanding wanita yang tidak menikah. Fuchs (1971) menyatakan bahwa wanita yang komitmen organisasinya rendah juga mengalami ketidakpuasan dalam kehidupan keluarga, suami dan perannya sebagai ibu. Pada faktanya beberapa wanita memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi disertai dengan kehidupan pernikahan yang tidak bahagia.

Ketika seorang wanita menikah yang bekerja mengalami tuntutan peran yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara peran di tempat kerja dan peran di keluarga, maka keadaan inilah yang disebut sebagai *interrole conflict*. *Interrole conflict* dapat diartikan sebagai tekanan peran yang terjadi karena keanggotaan di salah satu organisasi bertentangan dengan tekanan dari keanggotaan di organisasi lainnya (Kahn, 1964).

Interrole conflict, yang merupakan bagian dari *role conflict* (Kahn, 1964). Menurut Munandar (2001) *role conflict* muncul jika seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Hal ini terjadi bila menurut pandangan pekerja tersebut tugas yang dia lakukan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya. Selain itu terdapat pula tuntutan yang bertentangan baik dari atasan, rekan, dan bawahan, serta adanya pertentangan nilai dan kepribadian sewaktu melakukan tugasnya.

House and Rizzo (dalam Lui dkk, 2001) mengatakan bahwa *role conflict* secara umum didefinisikan sebagai kemunculan yang simultan dari dua atau lebih tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Kahn dkk (dalam Hardyastuti, 2001) mengatakan bahwa harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Penelitian mengenai *role conflict* kebanyakan difokuskan pada ketidaksesuaian yang terjadi antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga, terutama pada wanita (Settles & Seller, 2002). Hal ini dikarenakan wanita yang

bekerja akan memegang dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga.

Hardyastuti (2001) mengatakan bahwa konflik peran lebih dirasakan oleh wanita dari pada laki-laki. Menurut Moen (dalam Hardyastuti, 2001) perbedaan terjadi dikarenakan sifat permintaan peran yang berbeda. Wanita lebih dihadapkan pada permintaan antara peran kerja dan peran keluarga secara serentak yang memerlukan prioritas dalam menjalankan kedua peran tersebut. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik apabila wanita tidak dapat membagi waktu antara perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.

Rini (2002) juga menyatakan bahwa *interrole conflict* akan lebih dirasakan oleh wanita yang bekerja. Hal ini disebabkan karena wanita yang bekerja akan menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dengan alam kebudayaan Indonesia, wanita akan dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar, sehingga banyak wanita karir yang serba salah ketika harus bekerja.

Studi lain yang dilakukan oleh Walter dan McKenry (dalam Barling, 1985) menunjukkan bahwa para wanita yang bekerja akan merasa bahagia selama mereka dapat mengintegrasikan kehidupan keluarga dan kehidupan bekerjanya secara harmonis. Konflik peran terjadi ketika perasaan bersalah muncul pada wanita yang meninggalkan perannya sementara waktu sebagai ibu rumah tangga pada saat bekerja. Hal ini membuat wanita tersebut tidak dapat menikmati perannya dalam dunia kerja.

O'Driscoll dkk (2007) menyatakan bahwa *interrole conflict* berhubungan dengan ketidakhadiran (absen), kepuasan kerja, keadaan psikologis, kesehatan

fisik serta konsekuensi lainnya yang dirasakan seorang pekerja. Mednick (dalam Zatz, 1996) dalam penelitiannya pada agen asuransi menyatakan bahwa *interrole conflict* akan berpengaruh pada keadaan keluarga. Efek yang timbul antara lain adanya kecemasan, konflik keluarga, jumlah anak serta keterlibatan yang rendah pada peran keluarga dan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi seseorang dipengaruhi oleh faktor personal antara lain latar belakang pekerja dan sikap serta nilainya. Faktor personal ini akan menimbulkan dua keadaan yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen organisasi, yaitu situasi keluarga dan situasi pekerjaan. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara situasi keluarga dan situasi pekerjaan, maka hal inilah yang menyebabkan terjadinya *interrole conflict*. Peneliti menyimpulkan bahwa terdapat kaitan antara *interrole conflict* dengan komitmen organisasi. Maka peneliti ingin melihat hubungan *interrole conflict* terhadap komitmen organisasi pada wanita bekerja.

I.B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana hubungan *interrole conflict* terhadap komitmen organisasi pada wanita bekerja.

I.C. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dibidang ilmu psikologi sosial. Serta memberikan masukan bagi peneliti lain terutama dalam hal mengetahui hubungan *interrole*

conflict terhadap komitmen organisasi pada wanita bekerja. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan kita tentang Psikologi Sosial, khususnya mengenai suatu organisasi.

Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan penting bagi dunia ilmu psikologi sosial, khususnya bagi suatu organisasi untuk mengetahui komitmen organisasi pekerjanya apabila seorang pekerja yang mengalami *interrole conflict* khususnya pada wanita bekerja. Diharapkan dari penelitian ini, suatu organisasi mengambil manfaat dari penelitian ini sehingga dapat menunjang kesuksesan suatu organisasi.

I.D. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi atas lima bab, dan masing-masing bab dibagi atas beberapa sub bab. Adapun sistematika penulisan penelitian adalah :

Bab I. Pendahuluan

Pada bab ini akan dijelaskan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II. Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori yang mendasari masalah yang menjadi objek penelitian yang meliputi landasan teori dari komitmen organisasi dan *interrole conflict* serta wanita bekerja.

Bab III. Metode Penelitian

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, identifikasi variabel penelitian, definisi variabel operasional penelitian, subjek penelitian, lokasi penelitian, alat ukur yang digunakan, uji daya beda aitem, dan reliabilitas serta metode analisis data.

Bab IV Analisa Data dan Interpretasi

Bab ini berisikan uraian hasil penelitian dan analisis data.

Bab V Kesimpulan, Diskusi dan Saran

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian, diskusi yang merupakan pembahasan dan perbandingan dengan teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya, serta saran, baik untuk penyempurnaan penelitian atau bahan rujukan penelitian di masa yang akan datang.