

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah wanita karir yang bekerja di perkantoran atau perusahaan komersil dan pegawai negeri sipil. Wanita karir merupakan individu yang telah menikah dan memegang tanggung jawab sebagai istri dan ibu, sekaligus aktif di dunia pekerjaan. Mereka memiliki beragam latar belakang pendidikan, pengalaman, dan jenis pekerjaan. Wanita karir ini terlibat dalam berbagai bidang seperti manajemen, pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi informasi. Pekerjaan mereka melibatkan berbagai tuntutan seperti jadwal kerja yang padat, tekanan untuk mencapai target, pertemuan bisnis, dan tanggung jawab profesional yang beragam

Wanita karir selain tuntutan pekerjaan, mereka juga menghadapi tantangan berupa peran ganda, harus mengelola tugas-tugas rumah tangga dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Stres kerja dan konflik peran ganda adalah tantangan utama yang mereka hadapi dalam menjalani peran ganda ini. Kinerja wanita karir di perkantoran atau perusahaan komersil ini mencakup hasil kerja mereka, seperti mencapai target, produktivitas, kualitas kerja, dan evaluasi kinerja oleh atasan. Penelitian ini akan menggali bagaimana konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) dan stres kerja memengaruhi kinerja wanita karir dalam konteks pekerjaan perkantoran.

Penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana wanita karir menangani tuntutan ini melalui strategi-strategi yang mereka adopsi untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Strategi tersebut dapat mencakup penggunaan teknologi untuk efisiensi kerja, delegasi tugas rumah tangga, pendekatan manajemen waktu yang efektif, serta dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja. Selain itu, studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung yang dapat membantu mengurangi dampak negatif dari konflik peran ganda dan stres kerja, seperti

kebijakan kerja yang fleksibel, akses ke layanan penitipan anak, dan program dukungan karyawan.

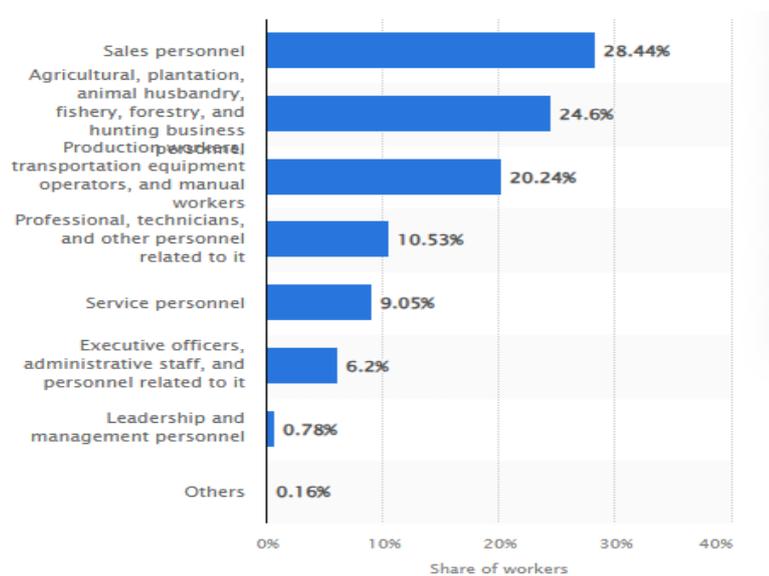
Konteks dalam lingkup sosial dan budaya, penelitian ini akan mempertimbangkan bagaimana norma dan ekspektasi masyarakat terhadap peran wanita berpengaruh terhadap cara mereka mengelola tuntutan ganda tersebut. Hal ini termasuk memahami bagaimana stigma atau dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan profesional mereka. Akhirnya, studi ini akan menyediakan rekomendasi bagi perusahaan dan pembuat kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan inklusif bagi wanita karir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

## **1.2 Latar Belakang**

Fenomena wanita karir merupakan hal umum yang terjadi pada saat ini, terutama pada kota-kota besar. Memang tidak sedikit yang menjalani fungsi ganda, sebagai wanita karir maupun sebagai ibu rumah tangga. Bagi yang pintar mensiasati waktu, sukses dalam dua bidang tersebut bukanlah hal yang mustahil, tetapi kesuksesan keduanya bukanlah sesuatu yang mudah. Seringkali wanita tersebut mengalami kewalahan dalam membagi waktu, tak jarang harus mengalami salah satu kegagalan. Kondisi ini membuat wanita terpaksa harus memilih: rumah tangga atau karir. Apalagi, tidak mudah untuk memainkan peran sebagai wanita karir atau wanita pekerja sekaligus ibu rumah tangga yang baik. Karena kedua dunia itu memiliki tuntutan dan konsekuensi yang sama beratnya (DJKN Kemenkeu, 2022).

Fenomena wanita karir sendiri muncul, setelah mulai banyaknya pembukaan untuk angkatan kerja bagi wanita. Indonesia sendiri menurut statistik yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, terdapat sekitar 52,74 juta pekerja perempuan di Indonesia, yang setara dengan 38,98% dari total angkatan kerja di negara ini. Data ini mengungkapkan bahwa peran perempuan dalam dunia kerja semakin penting. Lebih lanjut, perempuan Indonesia cenderung banyak yang bekerja sebagai tenaga usaha penjualan,

dengan persentase sebesar 28,44% dari keseluruhan pekerja perempuan sepanjang tahun lalu (DataIndonesia.id, 2023). Data tersebut menjelaskan bahwa pada saat sekarang perempuan memiliki kontribusi dalam dunia pekerjaan di Indonesia. Meski tidak dijelaskan secara rinci pada data tersebut dari 52,74 juta perempuan yang bekerja sebagian besar diantaranya kean merupakan Wanita dengan peran ganda didalam rumah dan diluar rumah. Adapun berikut merupakan sebaran data distribusi pekerja wanita di Indonesia per Agustus 2022.



**Gambar 1.1 Distribusi Pekerja Wanita di Indonesia Agustus 2022 (Statista, 2023)**

Berdasarkan data pada gambar 1 diatas, distribusi pekerjaan wanita di Indonesia pada bulan Agustus 2022, dapat disimpulkan bahwa sekitar 28,44% terlibat dalam sektor penjualan, menunjukkan kontribusi signifikan dalam aktivitas pemasaran. Sebanyak 24,6% berada di sektor pertanian dan peternakan, mencerminkan peran mereka dalam sektor primer ekonomi. Sekitar 20,24% bekerja di pabrik atau sebagai operator, sementara 10,53% terlibat dalam pekerjaan teknis atau profesi ahli, menyoroti keberagaman keterlibatan dalam sektor industri. Sektor jasa juga memiliki andil dengan 9,05%, mencakup berbagai bidang seperti pendidikan dan kesehatan.

Akan tetapi meski sudah terdapat banyak wanita yang bekerja, masih terdapat beberapa perusahaan menilai bahwa pegawai wanita setelah menikah dan mempunyai anak kurang profesional dalam bekerja. Sering datang terlambat ke kantor dengan berbagai alasan, yang disebabkan mengurus anggota keluarga suami dan anak (Tempo.co.id, 2022). Peran wanita dalam menopang ekonomi keluarga juga kerap dipandang sebelah mata dan dianggap hanya sebagai penghasilan sampingan, padahal faktanya banyak wanita yang berkontribusi dalam bekerja untuk meningkatkan ekonomi keluarga (Anggadwita et. al., 2023) . Peran wanita dalam konteks wanita karier saat ini telah berkembang secara signifikan, menghadapkan mereka pada tanggung jawab ganda dalam mengelola tugas domestik sebagai istri dan tanggung jawab pekerjaan di luar rumah. Di era globalisasi saat ini, terlihat bahwa jumlah karyawan wanita telah melampaui jumlah karyawan laki-laki dalam sebagian besar kasus, menunjukkan bahwa potensi dan kapabilitas wanita kini telah mencapai tingkat setara dengan, bahkan menyaingi, potensi yang dimiliki oleh kaum pria. Dalam situasi ini, dapat ditemukan bahwa tingkat pengangguran di kalangan pria meningkat, seiring dengan pengisian sebagian besar lowongan pekerjaan oleh para wanita. (Wijayanti, 2021). Rahim, Mohamed, Amrin dan Mohammad (2019) menjelaskan Peran ganda perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pekerja profesional membawa mereka pada tantangan yang melibatkan konflik peran dan stres kerja. Sebagai akibatnya, beberapa perempuan mengalami penurunan komitmen terhadap karier mereka.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga (*Work-Family Conflict*) merupakan suatu fenomena yang muncul ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Dudija, dan Sapitri 2020). Fenomena ini berkaitan erat dengan produktivitas wanita karena dapat memengaruhi kesejahteraan, kepuasan kerja, dan produktivitas secara keseluruhan. Beberapa artikel terdahulu menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat secara langsung mengurangi produktivitas kerja wanita, terutama dalam situasi sulit seperti penutupan sekolah selama pandemi COVID-19 (Wang, et. al., 2020). Selain itu, faktor-faktor terkait usia wanita, seperti ukuran keluarga,

usia anak-anak, jam kerja, dan tingkat dukungan sosial, dapat memengaruhi pengalaman konflik antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, variabel seperti jumlah jam kerja per minggu, jumlah dan frekuensi lembur, jadwal kerja yang kaku, dan budaya organisasi yang tidak mendukung dapat meningkatkan kemungkinan wanita mengalami konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat memiliki dampak signifikan pada produktivitas dan kesejahteraan wanita, terutama ketika mereka menjalani berbagai peran dan tanggung jawab (Obrenovic, et. al., 2020).

Sebagai tambahan, Zhou, et. al. (2018) menjelaskan konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan tantangan kompleks yang muncul ketika tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, menyebabkan peningkatan stres dan perasaan kewalahan bagi wanita yang mengelola berbagai peran pribadi dan profesional. Fenomena ini juga terkait dengan masalah kesehatan mental dan dapat menyebabkan penurunan kemampuan mental serta berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan wanita secara keseluruhan. (Kang dan Jang, 2020) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor terkait usia, seperti ukuran keluarga, usia anak-anak, jam kerja, dan tingkat dukungan sosial, memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman konflik antara pekerjaan dan keluarga. Seiring wanita berkembang dalam karir mereka, mereka mungkin mengalami peningkatan positif melalui pengayaan, peningkatan, dan fasilitasi antara pekerjaan dan keluarga, yang berkontribusi positif terhadap kemampuan mereka menghadapi tantangan konflik antara pekerjaan dan keluarga serta mempertahankan produktivitas.

Situasi yang dihadapi oleh wanita mengalami perkembangan, baik sebagai ibu dan kebutuhan pembebasan dalam situasi yang kompleks. Secara historis perempuan dipengaruhi oleh harapan sosial dan peran gender tradisional. Emansipasi wanita terutama melalui pendidikan dan partisipasi ekonomi, telah menjadi perhatian utama dalam perubahan masyarakat. Wanita pernah membentuk kelompok advokasi untuk hak-hak mereka, seperti hak

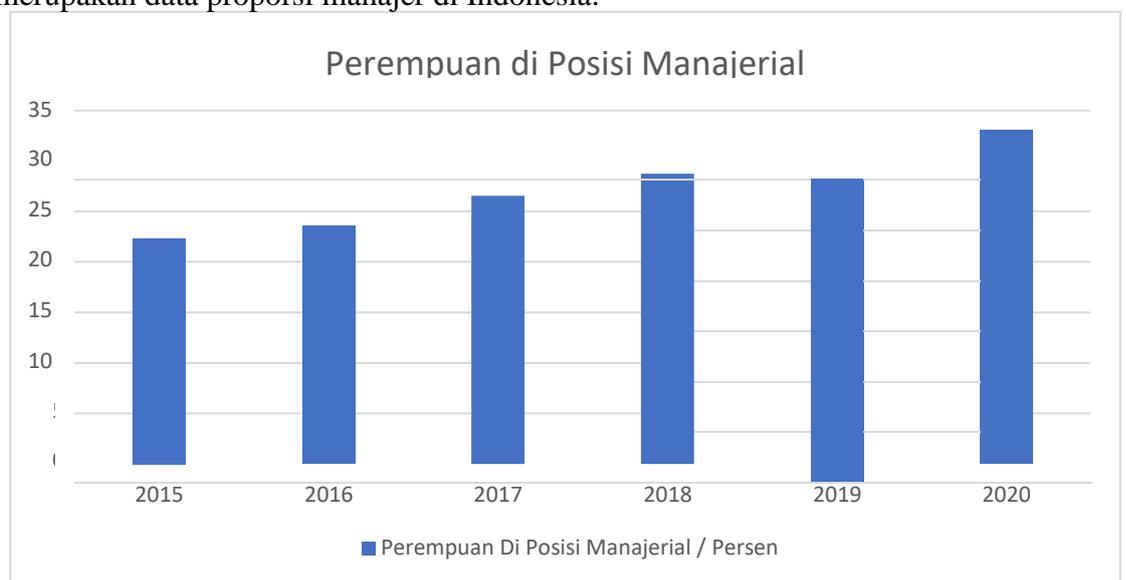
pilih, dan menekankan hak ekonomi dan sosial (Wang, et. al., 2020). Di era sekarang, wanita terus menantang norma tradisional dan berusaha untuk pembebasan sendiri. Pengusaha wanita berperan dalam menciptakan perubahan dengan mengatasi tantangan gender, menjadi contoh positif, dan menetapkan standar baru untuk keluarga. Keyakinan bahwa peran gender dapat berubah telah terbukti mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga wanita (Wagenschwanz dan Gimenez-Jimenez, 2020). Emansipasi wanita melalui pendidikan, partisipasi ekonomi, dan perubahan norma gender tradisional sangat penting untuk mencapai kesetaraan dan memberdayakan wanita pada masa sekarang.

Perempuan seringkali dihadapkan pada tantangan yang meliputi konflik peran dan stres kerja. Konflik peran merujuk pada kesulitan yang dialami perempuan dalam menjalani peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga (Dudija, et. al., 2021). Tantangan ini dapat mencakup bagaimana mereka mengalokasikan waktu di antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, serta bagaimana mereka berusaha untuk memenuhi ekspektasi di kedua peran tersebut, seringkali dengan perasaan berat dan dilema yang mengiringinya (Warsah et. al., 2023). Selain itu, stres kerja juga merupakan tantangan yang umum dihadapi oleh perempuan yang menjalani peran ganda. Stres kerja dapat timbul karena tuntutan dan tekanan dari pekerjaan, yang dapat bersaing dengan tanggung jawab di rumah. Kombinasi antara menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, serta mencapai hasil yang baik di keduanya, dapat menciptakan tingkat stres yang tinggi (Safrizal, et. al., 2020).

Peran ganda wanita dalam karir dan sebagai ibu rumah tangga menciptakan tantangan keseimbangan waktu dan energi antara kehidupan pribadi dan profesional. Komitmen pada karir bisa terganggu oleh tanggung jawab keluarga, menyebabkan kesenjangan gender di tingkat manajemen puncak. Pola pikir pertumbuhan dan semangat pembelajaran sepanjang hayat membantu wanita mengatasi hambatan dan mewujudkan potensi karir. Lintasan karir wanita bisa ditandai dengan periode stagnasi karena peran

ganda. Dukungan sosial dari keluarga, teman, dan rekan kerja penting untuk mengelola peran ganda dan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara karir dan tanggung jawab keluarga (Rahim, et. al., 2019).

Tingkat proporsi manajer bagi perempuan di Indonesia masih menghadapi tantangan. Meskipun ada kemajuan dalam meningkatkan representasi wanita di berbagai sektor, namun data terperinci tentang partisipasi perempuan di tingkat manajemen puncak masih terbatas. Berikut merupakan data proporsi manajer di Indonesia.

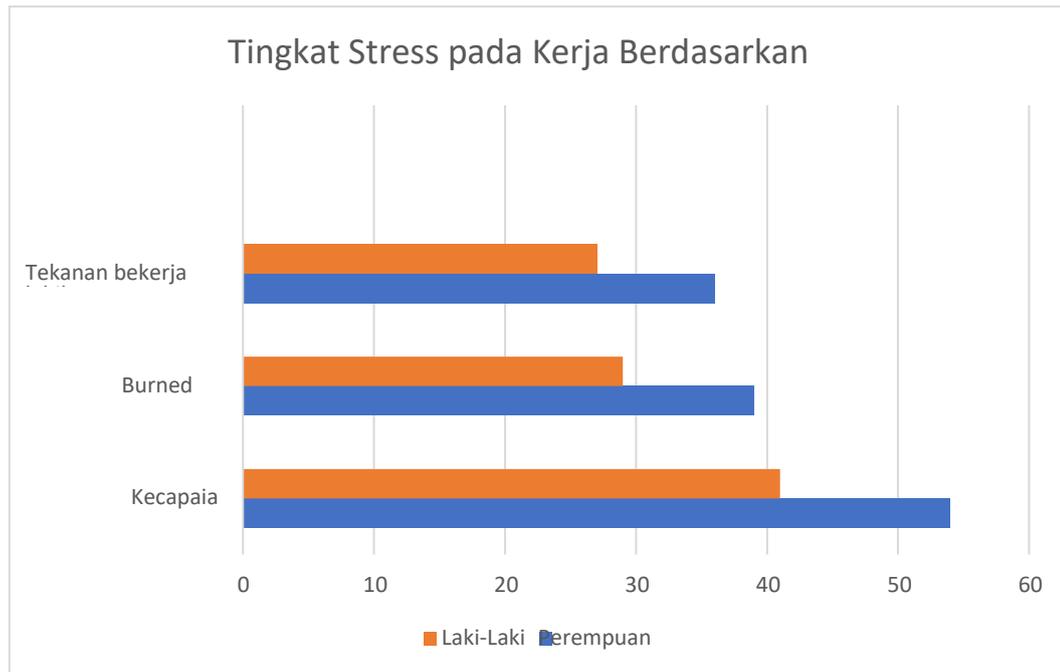


**Gambar 1.2 Tingkat Proporsi Perempuan di Posisi Manajerial 2015-2020 (Katadata.co.id, 2021)**

Berdasarkan gambar 2, dapat diketahui bahwa terdapat 2,82 juta penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang menempati jabatan manajerial. Jabatan ini dianggap strategis karena mengharuskan individu memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan. Dari total pekerja dalam jabatan manajerial, sekitar 33,08% di antaranya adalah perempuan. Terdapat peningkatan sebesar 2,71% dibandingkan dengan angka pada tahun sebelumnya yang mencapai 30,37%. Hal ini menunjukkan peningkatan proporsi selama lima tahun terakhir (2015-2020), mengindikasikan peran yang semakin penting dan bertanggung jawab bagi wanita di dunia kerja.

Peningkatan peran pada dunia pekerjaan tentunya juga memberikan

imbas beban yang diambil oleh para wanita karir (Wang et. al., 2024). Hal ini dapat menyebabkan adanya dampak psikologis seperti rasa lelah dan stress. Rasa stress yang dialami oleh wanita karir akan lebih besar karean mereka memiliki peran ganda. Hal ini dapat dilihat pada grafik perbandingan antara wanita dan laki-laki terkait stress:

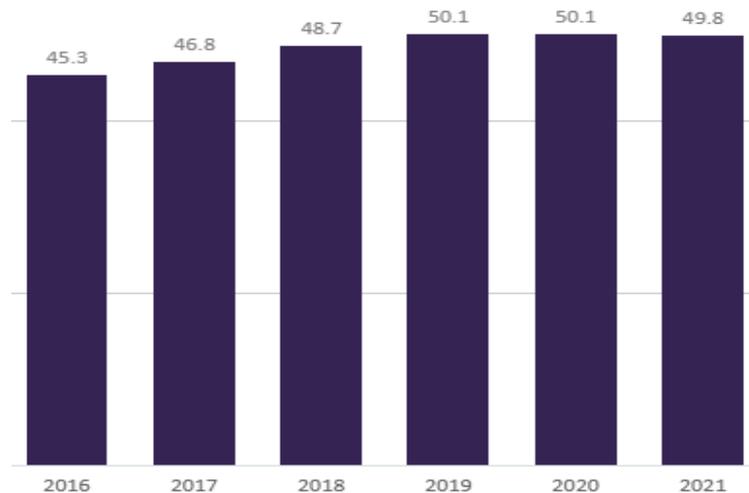


**Gambar 1.3 Tingkat Stress pada Kerja Berdasarkan Gender pada level Senior (Katadata.co.id, 2021)**

Berdasarkan gambar 3 diatas, Pekerja perempuan di tingkat senior cenderung mengalami tekanan yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka, dengan persentase sebesar 36% berbanding 27%. Kondisi ini muncul karena pekerja perempuan di tingkat senior seringkali menetapkan standar yang lebih tinggi, sehingga mereka dihadapkan pada kritik dan penilaian yang lebih tajam saat mengemban tanggung jawab yang tinggi. Dalam beberapa bulan terakhir, sekitar 54% pekerja perempuan di tingkat senior merasa kelelahan, sementara hanya 41% dari rekan laki- laki mereka yang mengalami hal serupa. Selain itu, sekitar 39% pekerja perempuan di tingkat senior mengalami stres berat akibat pekerjaan (*burned out*), angka ini lebih rendah dibandingkan dengan 29% pekerja laki-laki di tingkat senior yang

merasakan stres karena pekerjaan.

Selain Fenomena diatas, fenomena lain yang dapat dibahas ialah konflik antara pekerjaan dan keluarga (*Work-Family Conflict*) yang dialami oleh wanita, di mana kondisi ini sering kali diikuti oleh tekanan untuk mencapai kinerja tinggi. Wanita seringkali harus menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pemegang peran utama dalam keluarga (Dudija dan Adani, 2020). Pada banyak kasus, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat bertentangan dengan tanggung jawab keluarga, menciptakan konflik yang menghasilkan stres tambahan (Zhou, et. al.,2018). Fenomena ini semakin kompleks karena wanita sering kali dihadapkan pada ekspektasi yang tinggi di lingkungan kerja dan dalam memenuhi peran sebagai ibu atau anggota keluarga yang bertanggung jawab (Wang, et. al., 2020). Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki dampak konflik *work-family* terhadap tingkat stres wanita dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Hal ini diperparah dengan tingkat kinerja yang menurun dari wanita ditandai dengan penerimaan pekerja yang cenderung stagnan dan berkurang seperti pada grafik berikut



**Gambar 1.4 Tingkat Kinerja Karyawan Wanita di Indonesia Tahun 2016-2021 (GlobalData, 2022)**

Grafik kinerja wanita di Indonesia dari tahun 2016 hingga 2021 menunjukkan tren yang menarik dan beragam. Pada periode 2016 hingga 2019, grafik menunjukkan peningkatan kinerja, yang dapat diinterpretasikan sebagai

hasil dari peningkatan kesempatan dan dukungan bagi wanita dalam dunia kerja. Faktor-faktor seperti peningkatan akses terhadap pendidikan, pelatihan profesional yang lebih baik, dan kebijakan kerja yang lebih inklusif mungkin telah berkontribusi pada peningkatan ini. Namun, grafik menjadi stagnan pada tahun 2020, yang sangat mungkin dipengaruhi oleh pandemi COVID-19. Pandemi ini telah membawa tantangan baru seperti kerja dari rumah, penutupan sekolah, dan kebutuhan untuk merawat anggota keluarga, yang semua ini bisa menyebabkan tekanan tambahan, terutama bagi wanita yang mengemban peran ganda sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga.

Pada tahun 2021, terjadi penurunan dalam grafik kinerja. Penurunan ini bisa diinterpretasikan sebagai dampak kumulatif dari stres kerja dan konflik peran ganda yang diperparah oleh kondisi pandemi. Stres kerja mungkin meningkat akibat tekanan untuk mempertahankan produktivitas meskipun ada hambatan baru seperti bekerja dari rumah dan gangguan dalam kehidupan pribadi. Sementara itu, konflik peran ganda mungkin menjadi lebih intensif karena tuntutan yang bertambah dalam mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tanpa dukungan eksternal yang cukup, seperti penitipan anak atau bantuan dari sekolah yang beroperasi secara normal.

Kinerja menurut Mangkunegara (2019), hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, pandangan Mathis dan Jackson (2019) mengartikan kinerja sebagai salah satu ukuran tingkah laku aktual di lingkungan kerja yang memiliki dimensi multidimensional. Dengan kata lain, kinerja karyawan melibatkan sejauh mana karyawan (wanita yang memiliki peran ganda) mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan sesuai dengan ekspektasi, serta sejauh mana mereka dapat menunjukkan perilaku yang mendukung produktivitas di lingkungan kerja. Upaya dalam meningkatkan kinerja, oleh karena itu, merupakan elemen penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan dan menjaga daya saing di pasar yang berubah-ubah. Kinerja dapat

dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya ialah Konflik Peran dan Stres Kerja (Safrizal, et. al., 2020).

Konflik peran ganda, atau *Work-Family Conflict*, menurut Nurqamar (2022) adalah fenomena psikologis yang terjadi ketika individu dihadapkan pada tuntutan yang saling bertentangan antara peran dalam keluarga dan pekerjaan. Ini berarti bahwa individu merasa sulit untuk menjalankan kedua peran tersebut secara optimal, karena tuntutan dan tanggung jawab dari peran keluarga dan pekerjaan seringkali bersaing satu sama lain. Fenomena ini mengakibatkan individu merasa tertekan dan cenderung mengalami ketidakseimbangan antara hidup pribadi dan pekerjaan. Mereka merasa terbagi antara waktu dan perhatian yang seharusnya diberikan kepada keluarga dan pekerjaan. Ketika konflik peran ganda terjadi, baik peran keluarga maupun pekerjaan dapat mengalami penurunan kualitas, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja individu dalam kedua bidang tersebut.

Stres Kerja menurut Robbins dan Judge (2018) merupakan fenomena psikologis yang muncul dalam individu yang terlibat dalam lingkungan kerja, dan dapat memiliki implikasi yang signifikan pada organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Dampaknya dapat meliputi pengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan, serta memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Stres dianggap sebagai masalah utama yang perlu mendapatkan perhatian karena telah menjadi integral dengan pengalaman hidup para pekerja, dan seringkali sulit untuk menghindari dampak stres yang berasal dari tuntutan pekerjaan. Kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap Kinerja para perempuan yang terjebak pada dua peran yaitu antara ibu rumah tangga dan wanita karir.

Saputra dan Suhendra (2022) dalam penelitian mereka mengungkapkan bahwa stres kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi antara konflik kerja-keluarga dan performa kerja. Konflik kerja-keluarga sering kali menimbulkan tekanan emosional dan psikologis pada individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Stres kerja ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak negatif pada performa kerja individu. Dengan kata lain,

ketika seseorang mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, tingkat stres kerjanya cenderung meningkat, yang kemudian dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, memahami peran stres kerja sebagai variabel mediasi sangat penting dalam mengembangkan strategi untuk mengurangi dampak negatif konflik kerja-keluarga terhadap performa kerja.

Penelitian terdahulu oleh Permatasari dan Mulyana (2023) menjabarkan hasil dari analisis data menunjukkan bahwa ada korelasi negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dan tingkat kepuasan hidup pekerja wanita. Dalam konteks ini, konflik peran ganda merujuk pada tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja wanita dalam menjalani peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami oleh pekerja wanita, maka kepuasan hidup mereka cenderung rendah. Dalam hal ini, kepuasan hidup mengacu pada tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif pekerja wanita dalam kehidupan mereka. Kepuasan tersebut cenderung membuat kinerja dari perempuan karir menurun.

Safriyal, et. al., (2020) melakukan penelitian dengan tujuan untuk memahami dampak konflik peran ganda terhadap kinerja pekerja, dengan stres kerja berperan sebagai faktor perantara. Stres kerja dianggap sebagai faktor perantara dalam hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja pekerja. Dalam konteks ini, stres kerja adalah faktor yang berperan sebagai penghubung antara pengalaman konflik peran ganda yang dialami oleh pekerja dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, stres kerja memediasi hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja pekerja, mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki peran perantara dalam menjelaskan bagaimana konflik peran ganda memengaruhi kinerja pekerja.

Hasil penelitian dari Rahim, et. al. (2019) memberikan wawasan tentang pentingnya pola pikir pertumbuhan dan pembelajaran seumur hidup dalam memberdayakan perempuan untuk menggali potensi dan kemampuan mereka

dalam menghadapi tantangan profesional dan domestik. Meskipun beberapa perempuan mampu mencapai puncak karier dengan jalur yang linier dalam waktu singkat, sama pentingnya bagi semua pemangku kepentingan untuk mengakui dan menghargai realitas jalur karier SET yang tidak selalu linear, di mana perempuan dapat mengalami perlambatan atau periode datar selama pertumbuhan profesional mereka. Penelitian ini mengungkapkan bahwa peran yang diambil oleh perempuan menyebabkan terjadinya konflik dan stress kerja sehingga berpengaruh terhadap performa para perempuan tersebut di pekerjaannya.

Fauziyah, et. al. (2022) Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa perempuan memiliki peran ganda yang mencakup peran tradisional dan peran transisi, ketika menjalankan peran publik mereka harus membagi waktu untuk melaksanakan kedua peran tersebut. Perempuan yang menikah dan bekerja menghadapi tuntutan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Hal ini memicu terjadinya pergeseran dan juga beban kerja yang dialami sehingga berdampak pada kinerja dalam pekerjaan para perempuan tersebut.

Berdasarkan penjabran dari fenomena dan penelitian terdahulu diatas dapat diketahui bahwa perempuan mengalami transisi peran, sehingga mereka baik secara terpaksa ataupun sukarela mengambil peran sebagai ibu rumah tangga dan juga bekerja mengejar karir. Hal ini memicu terjadinya konflik peran dan juga stress kerja yang berujung terhadap penurunan kinerja baik sebagai seorang ibu ataupun karyawan. Maka dari itu peneliti berniat melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja dari Wanita Karir dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening."

Pada dasarnya, kinerja wanita karir yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) dan stress kerja. Konflik peran ganda merujuk pada kesulitan yang dihadapi oleh wanita karir dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Tantangan ini melibatkan alokasi waktu di antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga,

serta bagaimana mereka berusaha memenuhi ekspektasi di kedua peran tersebut. Seringkali, konflik peran ganda disertai dengan perasaan berat dan dilema yang dapat memengaruhi kinerja mereka di kedua bidang (Wijayanti, 2021).

Di samping konflik peran ganda, stres kerja juga menjadi faktor kritis yang memengaruhi kinerja wanita karir. Stres kerja timbul dari tuntutan dan tekanan pekerjaan yang bersaing dengan tanggung jawab di rumah. Wanita karir yang harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, serta mencapai hasil yang baik di keduanya, dapat mengalami tingkat stres yang tinggi. Kombinasi antara tuntutan profesional dan tanggung jawab keluarga menjadi pemicu utama stres kerja pada wanita karir.

Dalam konteks penelitian ini, konflik peran ganda dan stres kerja dihubungkan dengan kinerja wanita karir dalam pekerjaan perkantoran atau perusahaan komersil. Sebagai individu yang memiliki peran ganda, wanita karir ini harus mengatasi tantangan konflik peran ganda dan stres kerja agar dapat mempertahankan kinerja yang optimal di lingkungan pekerjaan mereka.

Konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) juga menjadi landasan teori yang relevan dalam konteks ini. SDM mengacu pada total pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu atau kelompok orang. Human resources dilihat sebagai aset ekonomi yang memiliki nilai yang dapat ditingkatkan melalui investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan individu. Dalam konteks wanita karir, pengelolaan SDM menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Teori perkembangan organisasi juga memiliki relevansi yang signifikan. Perkembangan organisasi mengacu pada upaya dan strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mengoptimalkan nilai dan potensi dari SDM yang dimilikinya. Fokus pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu menjadi esensial dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, perkembangan organisasi menjadi krusial dalam

memahami bagaimana organisasi dapat mendukung karyawan perempuan dengan peran ganda untuk mencapai kinerja yang optimal (Dudija dan Rayhana, 2022).

Kemudian, konsep kinerja menjadi fokus utama dalam pemahaman bagaimana wanita karir dengan peran ganda dapat berhasil dalam pekerjaan mereka. Kinerja mencakup sejauh mana individu mampu mencapai standar dan ekspektasi yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, dimensi kinerja, seperti produktivitas, adaptabilitas, efektivitas manajemen waktu, kepuasan kerja, dan dampak pada keluarga, menjadi ukuran yang penting.

Stres kerja, sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, juga perlu diperhatikan. Stres kerja muncul ketika tuntutan dan tekanan dari pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk meresponsnya. Pemahaman mendalam tentang sumber- sumber stres kerja, seperti stres lingkungan yang melibatkan ketidakpastian ekonomi, teknologi, dan politik, menjadi kunci dalam pengelolaan stres yang efektif.

Dalam mengaitkan konsep-konsep tersebut, pengelolaan sumber daya manusia, perkembangan organisasi, kinerja, dan stres kerja menjadi suatu rangkaian konsep yang saling terkait. Pengelolaan SDM yang efektif dapat mendukung perkembangan organisasi yang optimal, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja karyawan. Stres kerja, sebagai dampak dari tuntutan ganda pada wanita karir, perlu dikelola dengan baik agar tidak menghambat kinerja mereka (Nurqamar, 2022).

Melalui landasan teori ini, penelitian dapat mengidentifikasi hubungan dan dampak antara konflik peran ganda, stres kerja, dan kinerja wanita karir dalam konteks pekerjaan perkantoran atau perusahaan komersil. Pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi organisasi dan individu dalam mengelola peran ganda wanita karir dan meningkatkan kinerja mereka di lingkungan kerja yang dinamis.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja Wanita Karir?
2. Seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja?
3. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Wanita Karir?
4. Bagaimana pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja wanita karir dimediasi oleh stres kerja sebagai variabel *intervening*?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja wanita karir
2. Untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap stres kerja
3. Untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja wanita karir
4. Untuk mengidentifikasi apakah pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja wanita karir dapat dimediasi oleh stres kerja sebagai variabel *intervening*.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat berikut:

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana konflik peran ganda memengaruhi kinerja wanita karir.
2. Menyediakan wawasan tentang peran stres kerja sebagai faktor perantara dalam hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja wanita karir.
3. Menawarkan pandangan yang dapat digunakan oleh perusahaan dan organisasi dalam mengelola karyawan perempuan yang memiliki peran ganda, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka.

4. Mendorong penelitian lebih lanjut dalam menggali dampak konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perempuan dalam berbagai konteks pekerjaan.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Dalam penelitian ini terdapat sistematika penulisan yang telah dibagi menjadi 5 bab sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Dalam penelitian ini penyusunan bab diawali dengan menguraikan konteks masalah yaitu faktor-faktor penyebab masalah. Kemudian dalam konteks ini diidentifikasi rumusan masalah yang lebih rinci sebagai acuan untuk mendefinisikan hipotesis. Pada Bab 1 tidak hanya menjelaskan tujuan dan manfaat penelitian tetapi juga menerangkan sistematika dalam penyusunan yang hendak dipakai.

### **b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab II ini akan menjelaskan tinjauan pustaka mulai dari landasan teori yang akan digunakan sebagai landasan bukti dan sebagai landasan untuk mencari solusi yang sesuai terhadap hipotesis yang diajukan, hingga pada bagian ini juga menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hipotesis tersebut. Dalam bagian ini juga akan dijelaskan kerangka reflektif dan cara membangun hipotesis penelitian berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan pada bab I.

### **c. BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab III ini akan menjelaskan variabel dan Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, akan dijelaskan juga mengenai jumlah serta karakteristik sampel yang digunakan, kemudian akan dipaparkan juga mengenai jenis dan sumber data yang dipakai, serta metode pengumpulan data responden. Lalu pada bab ini akan dipaparkan juga mengenai metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data dari objek penelitian (sampel).

**d. BAB IV HASIL PENELITIAN**

Pada Bab IV ini akan menjelaskan hasil dari analisis olah data dari sampel objek penelitian, dilengkapi dengan penjelasannya. Analisis data dan penjelasannya pada bab ini dilandaskan pada teori yang sudah dipaparkan dalam bab II, oleh karena itu maka permasalahan yang disampaikan pada bab I sebelumnya dapat menemukan pemecahan solusi yang sesuai.

**e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada akhirnya, berdasarkan interpretasi data analisis di bagian keempat, kemudian dihasilkan kesimpulan yang mendukung asumsi yang diungkapkan pada bagian kedua. Selain itu, dibagian ini juga akan dijelaskan tentang batasan riset dan rekomendasi yang diinginkan memiliki dampak positif bagi organisasi terkait dalam kajian ini.