

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak jenis pekerjaan yang dapat dipilih dan ditekuni oleh manusia baik sebagai profesi maupun untuk sekedar memenuhi kebutuhan hidup. Salah satu jenis pekerjaan tersebut adalah karyawan dalam industri jurnalistik seperti sebagai pewarta/wartawan atau karyawan bagian lainnya seperti editor, dan bagian percetakan. Seorang karyawan dalam industri surat kabar memiliki aktivitas yang tinggi dalam bekerja. Karyawan dalam industri surat kabar harus selalu siap menyajikan berita terkini setiap harinya.

Pekerjaan dalam industri jurnalistik relatif padat dengan beban pekerjaan yang berat. Hal tersebut merupakan bentuk dari tuntutan tugas/pekerjaan dalam industri jurnalistik. Selain dituntut untuk mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar, karyawan dalam industri jurnalistik juga dituntut untuk dapat menyajikan berita tepat waktu dengan tujuan untuk dapat didistribusikan kepada masyarakat. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut tentunya memberikan dampak bagi kehidupan pribadi karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan yang telah berkeluarga, tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut tentunya dapat berdampak pada terabaikannya tugas yang harus dilakukan bagi keluarga yang dapat memicu munculnya konflik dalam keluarga. Sebagai salah satu bagian dalam keluarga, seorang karyawan harus dapat mengelola waktu yang dimilikinya

untuk menyelesaikan tugas sebagai karyawan maupun tugas sebagai anggota keluarga. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi seorang karyawan untuk mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan ketidakseimbangan seorang karyawan dalam mengelola tugas atau tanggungjawab dalam keluarga akan berdampak pada munculnya konflik pekerjaan-keluarga (Achour *et al.*, 2011). Konflik yang terjadi antara pekerjaan-keluarga tersebut biasanya akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja maupun tidak harmonisnya hubungan seorang karyawan dalam keluarga. Hal ini merupakan sesuatu yang tidak baik dan harus dihindari.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk dapat menekan konflik yang distimuli oleh tuntutan pekerjaan-keluarga. Achour *et al.*, (2011), menyatakan bahwa religiusitas dapat menekan pengaruh negatif dari konflik pekerjaan-keluarga. Religiusitas merupakan suatu bentuk perhatian seseorang pada aspek keagamaan yang secara psikologi akan mampu menekan dampak negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan (Achour *et al.*, 2011). Berdoa, misalnya, dapat berperan dalam menurunkan stres akibat konflik pekerjaan-keluarga. Religiusitas yang tinggi akan menjadikan kualitas hubungan antara tuntutan pekerjaan-keluarga dengan kesejahteraan karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi seorang karyawan maupun pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan kontribusi positif dari religiusitas khususnya dalam menurunkan pengaruh negatif tuntutan pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan.

Dalam bekerja, seorang karyawan mengharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemampuan seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhannya akan memberikan kontribusi pada kesejahteraan hidup karyawan. Achour *et al.*, (2011) menyatakan bahwa komponen utama yang dipertimbangkan untuk kesejahteraan terdiri dari tiga elemen yaitu kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan kepuasan hidup. Sebagai pekerja, seorang karyawan berharap bahwa ia mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara material. Karyawan berharap bahwa ia akan memperoleh gaji, tunjangan, bonus, jabatan, yang baik dan memiliki hubungan dengan rekan kerja yang harmonis. Selain itu, seorang karyawan juga mengharapkan bahwa ia mampu memberikan kepuasan bagi seluruh anggota keluarga. Kepuasan dalam keluarga dapat tercapai saat karyawan mampu memenuhi tanggungjawabnya dalam keluarga.

Beberapa penelitian yang membahas pengaruh tuntutan pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan dengan religiusitas sebagai variabel moderator telah banyak dilakukan. Beberapa studi empiris yang meneliti fenomena konflik pekerjaan-keluarga telah dilaporkan Ahmad (1996), Noor (2002), Komarraju (2006) dalam Achour *et al.*, (2011). Sebuah studi tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan kepuasan hidup pada wanita professional Malaysia yang telah menikah menunjukkan bahwa, konflik pekerjaan-keluarga merupakan hal vital bagi perusahaan tempat para wanita itu bekerja, dan juga bagi para wanita itu sendiri.

Pengaruh positif religiusitas pada kesejahteraan ditunjukkan dengan berkurangnya konflik pekerjaan-keluarga diantara pekerja wanita Muslim

tersebut. Individu dengan keyakinan religius yang kuat dilaporkan bahwa kepuasan hidupnya lebih tinggi dibandingkan individu dengan keyakinan *religious* yang rendah (Ellison, 1991). Kegiatan *religious* khususnya berdoa biasanya berkaitan dengan sarana untuk menghadapi secara positif masalah maupun perkembangan pribadi (Folkman *et al.*, 1986).

Penelitian yang membahas tentang peran religiusitas terhadap tinggi rendahnya pengaruh tuntutan pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan juga dilakukan oleh Achour, Boerhannoeddin, dan Khan (2011). Penelitian tersebut dilakukan pada 135 wanita muslim pada staf akademik di Universitas Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia. Hasilnya menunjukkan bahwa responden yang memiliki religiusitas tinggi memiliki konflik pekerjaan-keluarga yang rendah dan menghasilkan tingkat kesejahteraan yang tinggi.

Penelitian ini akan mengangkat topik serupa dalam konteks yang berbeda yakni dalam konteks karyawan Harian Jogja (Harjo). Pada penelitian ini akan diuji bagaimana efek moderasi dari religiusitas dalam hubungan kausal antara pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan Harjo. Peneliti mengukur pengaruh religiusitas dalam hubungan kausal antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kesejahteraan karyawan dengan pertimbangan bahwa karyawan Harjo memiliki aktivitas tinggi dengan pekerjaannya tentunya akan berdampak pada konflik dalam keluarga. Selain itu perusahaan memiliki kepentingan yang banyak untuk mengetahui bagaimana dampak tingginya tuntutan pekerjaan pada konflik dalam keluarga serta untuk menyusun strategi

dalam mengelola pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan dengan menggunakan variabel moderator religiusitas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan Harian Jogja?
2. Apakah religiusitas dapat memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan Harian Jogja?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan untuk membatasi permasalahan yang diteliti maka penulis membuat batasan variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap Harian Jogja yang telah bekerja minimal selama 1 tahun dan yang sudah berkeluarga dengan asumsi bahwa bekerja minimal satu tahun adalah waktu yang cukup untuk memahami dan mengenal pekerjaan serta situasi dalam lingkungan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga akan lebih nampak pada kondisi dimana karyawan telah berkeluarga.

2. Variabel yang diteliti terdiri dari:

- a. Konflik pekerjaan-keluarga diukur berdasarkan dua dimensi dan terdiri dari 10 butir pernyataan (Netemeyer *et al.*, 1996). Kedua dimensi tersebut adalah:
 - 1) Urusan pekerjaan yang mencampuri keluarga.
 - 2) Urusan keluarga yang mencampuri pekerjaan.
- b. Religiusitas adalah sebuah proses untuk mencari sebuah jalan kebenaran yang berhubungan dengan sesuatu yang sakral (Thontowi, 2005). Religiusitas diukur berdasarkan 3 dimensi yang terdiri dari 10 butir pertanyaan dari Santa Clara Strength of Religious Faith Questionnaire (Plante, T.G., & Boccaccini, M. (1997). Ketiga dimensi tersebut adalah:
 - 1) Keyakinan pada agama
 - 2) Agama sebagai identitas pribadi
 - 3) Kepercayaan pada Tuhan.
- c. Kesejahteraan karyawan merupakan tingkat dimana karyawan mampu memenuhi beberapa kebutuhan dalam hidup (Achour *et al.*, 2011). Komponen kesejahteraan karyawan diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu (Achour *et al.*, 2011):
 - 1) Kepuasan kerja, yang diukur berdasarkan 20 butir pertanyaan yang Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss *et al.*, (1967).
 - 2) Kepuasan keluarga, yang diukur berdasarkan 10 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Olson (2000).

- 3) Kepuasan hidup, yang diukur berdasarkan 5 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Pavot dan Diener (1993).

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan Harian Jogja.
2. Menguji efek moderasi religiusitas dalam hubungan kausal antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kesejahteraan karyawan Harian Jogja.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh beberapa manfaat, antara lain:

1. Bagi Organisasi

Dapat menjadi pertimbangan dalam usaha penurunan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, khususnya bagi karyawan yang memiliki rutinitas serta tuntutan profesionalitas kerja yang tinggi. Dengan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang minimal diharapkan dapat tercapai kesejahteraan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi mengenai faktor –faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini

juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian yang akan datang yang meneliti mengenai konflik pekerjaan-keluarga dalam hubungannya dengan kesejahteraan karyawan, dengan variabel pemoderasi religiusitas.

F. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini yaitu mengenai konflik pekerjaan-keluarga, religiusitas, kesejahteraan karyawan, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari desain penelitian, populasi sampel, metode pengumpulan dan pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV : Analisis Data

Bab ini membahas mengenai analisis serta pengujian terhadap jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan serta saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

