

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Bali memiliki sejumlah hasil produksi kerajinan tradisional rumahan atau *home industry* yang khas dan menjadi komoditi yang cukup diperhitungkan baik itu kalangan lokal, nusantara dan bahkan untuk keperluan ekspor. Barang kerajinan yang berasal dari Bali umumnya memiliki ciri khas tersendiri dan unik sehingga banyak orang menjadikannya buah tangan atau oleh-oleh *special* dari Bali. Sejumlah *artshop* atau pasar seni dan toko oleh-oleh menjadi ajang tempat pemasaran dari hasil kerajinan daerah khas Bali ini. Kerajinan khas Bali memiliki berbagai macam variasi. Salah satu contoh kerajinan khas Bali yang khas adalah Sokasi. Sokasi merupakan salah satu kerajinan khas Bali yang dulunya hanya digunakan sebagai sarana upacara persembahyangan agama hindu, tetapi sekarang sudah dikembangkan sebagai kerajinan anyaman bambu lain. Sokasi sendiri hadir dengan berbagai variasi *modern* yang saat ini terus berkembang. Salah satu daerah di Bali yang terkenal dengan kerajinan Sokasi adalah desa Tigawasa. Banyak masyarakat daerah setempat yang menjadi pengerajin Sokasi, bahan baku yang melimpah juga membuat kerajinan sokasi ini sudah ada sejak dulu ada yang diturunkan dari nenek moyangnya, maka dari itu penelitian ini dilakukan di desa Tigawasa. Keunikan yang terdapat pada kerajinan Sokasi di desa Tigawasa yaitu hampir semua ibu rumah tangga bahkan gadis-gadis remaja dan anak-anak yang

berusia dari 10 tahun bisa membuat kerajinan Sokasi. Sedangkan keunikan lainnya pada kerajinan Sokasi yaitu pada corak dekoratif khas Bali dengan ciri unguap khas Banjar yang merupakan kepribadian seni kerajinan Tigawasa. Pengerajin dari Tigawasa kebanyakan mengerjakan kerajinan Sokasi secara mandiri di rumah masing-masing sesuai dengan sejumlah order yang diterima dari pengepul. Barang yang dihasilkan nantinya akan diserahkan kepada pengepul dengan harga yang bervariasi sesuai dengan ukuran dan juga kualitas produk yang dihasilkan. Salah satu unsur yang memengaruhi kualitas produk yang dihasilkan oleh pengerajin adalah kepuasan kerja. Bagi organisasi maupun bagi individu kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan dalam sebuah pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Handoko (Dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Maka dari itu, kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat membuat seseorang menyukai pekerjaan yang dilakukan karena seseorang merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja pada pengerajin sokasi di Desa Tigawasa, maka sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner awal sebanyak 10 responden. Fuad (2004:28) mengemukakan bahwa ada lima indikator kepuasan kerja yaitu Kepuasan dengan gaji (Y_1), Kepuasan dengan promosi (Y_2), Kepuasan dengan rekan kerja (Y_3), Kepuasan dengan penyelia (Y_4),

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Y_5). Dari hasil kuesioner awal terhadap 10 responden pengerajin sokasi di Desa Tigawasa, untuk indikator (Y_1) memperoleh hasil yang rendah karena mereka merasa kompensasi yang mereka terima cukup rendah apalagi sejak pandemi karena pesanan menurun, harga sokasi yang mereka buat dan dijual ke pengepul sangat murah, dulu untuk sokasi polos dihargai 20.000 oleh pengepul tetapi untuk sekarang hanya dihargai 10.000, banyak juga pengepul yang saat ini mengurangi pembelian barang karena pesanan yang menurun. Hasil kuesioner indikator (Y_2) memperoleh hasil yang cukup rendah karena pengerajin merasa kurangnya pemahaman terhadap teknologi atau media sosial yang ada, dan para pengerajin hanya bergantung pada para pengepul mereka merasa tidak efektif melakukan promosi individu. Dari hasil kuesioner indikator (Y_3) memperoleh nilai yang cukup rendah karena hampir semua warga desa menjadi pengerajin sokasi yang membuat daya saing yang tinggi, sehingga perlu bekerja keras untuk bertahan. Hasil dari indikator (Y_4) cukup rendah karena pengerajin tidak dapat mematok harga jual ke pengepul, karena bagi mereka pengepul yang menentukan harga setiap barang hasil produksi, apalagi dimasa pandemi seperti saat ini pengerajin tidak dapat melakukan perlawanan karena mereka berpikir daripada sokasi mereka tidak terjual lebih baik dijual dengan harga yang rendah. Hasil dari kuesioner untuk indikator (Y_5) cukup rendah karena pengerajin merasa tidak cukup puas dengan pekerjaannya saat ini, karena subjek yang saya teliti adalah Ibu rumah tangga yang sebenarnya hanya ikut andil dalam pekerjaan ini untuk menambah pendapatan keluarga, apalagi yang sudah dari kecil terpatok dengan pekerjaan ini seperti tidak ada pilihan lain untuk menambah pendapatan setiap harinya. Penilaian pengerajin sokasi di Desa Tigawasa

tergolong rendah. Indikator kepuasan dengan penyelia menciptakan pengaruh yang besar terhadap rendahnya kepuasan kerja.

Peluang bagi perempuan untuk ikut andil dalam bekerja sudah umum bagi semua orang. Dapat dilihat saat ini kenyataannya bahwa yang bekerja di industri bukanlah hanya laki-laki saja. Tetapi banyak juga perempuan yang sudah ikut bekerja. Hal ini bisa juga disebut emansipasi wanita dan membuat perempuan menjadi pribadi yang kuat dan mandiri. Hubungan dengan sumber daya manusia, menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan pekerjaan yang produktif adalah sasaran utama manajemen sumber daya manusia. Ketika mereka menerima karyawan untuk bekerja dan karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan merupakan harapan bagi setiap perusahaan. Tetapi ada hal lain yang harus diperhitungkan saat perempuan ikut bekerja khususnya ibu rumah tangga. Seorang perempuan dalam sebuah rumah tangga tidak hanya memiliki satu peran yang sama seperti laki-laki dimana laki-laki hanya berperan sebagai kepala keluarga yang berfokus untuk mencari nafkah. Saat ini perempuan bahkan dapat memiliki lebih dari satu peran yaitu sebagai ibu, istri, bahkan tidak jarang juga ikut serta mencari nafkah. Faktor ini juga dapat mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja pada karyawan wanita dimana konflik keluarga yang dihadapi seorang perempuan pastinya lebih berat dari pada laki-laki. Hal tersebut disebabkan oleh tanggung jawab yang dipikul sebagai ibu rumah tangga juga sangat besar dan tidak dapat dipungkiri saat seorang perempuan memiliki konflik di keluarga pastinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Konflik keluarga sendiri sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena saat seorang karyawan mempunyai konflik dalam keluarganya terutama Ibu rumah

tangga pastinya pikiran karyawan tersebut tidak bisa terfokus dengan apa yang ia kerjakan sehingga dapat menjadi kendala dan dapat menjadi sebab menurunnya kepuasan kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu konflik peran yang terjadi karena tidak seimbangnya pelaksanaan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Darmawati, 2019). Konflik pekerjaan-keluarga juga menyebabkan stres kerja pada karyawan. Lee dan Ashforth (dalam Darmawati 2019) menyatakan konflik pekerjaan-keluarga menjadi sumber utama dari stres kerja. Selain itu Bagia (2015) juga menyatakan bahwa disebabkan oleh stresor di luar pekerjaan yang mencakup indikator dari konflik pekerjaan-keluarga, dan berdampak terhadap psikis seseorang, yaitu ketidakpuasan kerja dan depresi. Konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dharmayanti (2006) menyatakan bahwa konflik pekerjaankeluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian Dewi dan Adnyani (2020) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan- keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hal berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Alfiah (2013) atas pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja melalui kepercayaan. Penelitian ini membuktikan bahwa kepercayaan memediasi hubungan antara konflik dengan kepuasan kerja. Sehingga konflik tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, akan tetapi melalui kepercayaan (kepercayaan organisasi, kepercayaan kepada atasan maupun kepercayaan rekan kerja).

Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat konflik keluarga pada pengerajin sokasi di Desa Tigawasa, maka sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner

awal sebanyak 10 responden. Menurut Frone, Russell & Cooper (dalam Rahmadita, 2013) mengemukakan bahwa ada lima indikator konflik keluarga yaitu Tekanan sebagai orang tua ($X_{1.1}$), Tekanan perkawinan ($X_{1.2}$), Kurangnya keterlibatan sebagai istri ($X_{1.3}$), Kepuasan Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua ($X_{1.4}$), Campur tangan pekerjaan ($X_{1.5}$). Menurut hasil kuesioner awal terhadap 10 responden pengerajin sokasi di Desa Tigawasa Observasi Awal Variabel Konflik Keluarga antara lain hasil untuk indikator ($X_{1.1}$) paling rendah diantara indikator lain yaitu tekanan sebagai orang tua, sebagai orang tua pastinya ada kewajiban yang harus dapat kita penuhi, menjadi orang tua bukanlah perkara yang mudah apalagi seorang Ibu, seorang Ibu sebenarnya merupakan sosok yang paling dekat dengan anak karena Ibu yang lebih banyak menghabiskan waktu bersama dengan anaknya, maka dari itu peran Ibu sangat penting bagi pertumbuhan seorang anak dan pertumbuhan seorang anak adalah menjadi tanggung jawab orang tua, tetapi tekanan ini muncul ketika seorang Ibu ikut bekerja mencari nafkah yang menjadikan waktu bersama anak menjadi berkurang, tekanan ini akan semakin membesar ketika seorang anak mengalami masalah. Untuk indikator ($X_{1.2}$) yaitu tekanan perkawinan cukup rendah, jika seorang wanita sudah mempunyai status sebagai seorang istri pasti ada hal positif dan negatif yang ia terima, untuk subjek yang saya teliti juga mempunyai tekanan perkawinan maka dari itu banyak Ibu rumah tangga memilih bekerja sebagai pengerajin karena banyak pekerjaan yang syarat utamanya harus berstatus lajang, hal ini juga mempengaruhi kepuasan kerja pengerajin sokasi. Untuk indikator ($X_{1.3}$) yaitu kurangnya keterlibatan sebagai seorang istri juga cukup rendah, hal ini lebih menimbulkan dampak psikologis kepada para pengerajin karena sebagai

seorang istri kurangnya keterlibatan dalam menemani suami karena tuntutan pekerjaan dan kurang bisa melayani suami dengan maksimal. Untuk indikator ($X_{1.4}$) yaitu kurangnya keterlibatan sebagai orang tua juga cukup rendah, hal ini karena peran seorang Ibu sangat penting dalam tumbuh kembang anak, sebagai seorang Ibu biasanya memahami suasana hati yang sedang sang anak rasakan, waktu yang diberikan oleh Ibu untuk menemani sang anak sangat penting maka dari itu pengerajin juga merasakan keterlibatannya sebagai orang tua sangat kurang. Untuk indikator ($X_{1.5}$) yaitu campur tangan pekerjaan cukup rendah, sudah menjadi resiko saat seorang Ibu rumah tangga ikut bekerja pastinya akan banyaknya timbul konflik di dalam keluarga, karena peran ganda yang dijalani seorang Ibu rumah tangga bukanlah perkara yang mudah. Terkadang para pengerajin ketika memiliki masalah dalam pekerjaannya saat emosinya tidak stabil itu juga dapat memicu konflik keluarga saat ia berada di rumah. Contoh, saat ia sudah lelah bekerja ataupun ada masalah dengan rekan kerjanya kemudian dirumahnya juga ada masalah kecil sekalipun itu pastinya akan mempengaruhi emosionalnya dan dapat memicu konflik rumah tangga, apalagi saat pandemi ini pendapat para pengerajin berkurang membuat ekonomi keluarga goyah yang juga dapat memicu konflik rumah tangga mereka.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Ada pepatah mengatakan "*The Right Man in The Right Job, The Right Job in The Right Man*". Artinya, orang yang tepat harus pada posisi, tugas atau pekerjaan yang tepat. Pekerjaan dan tugas yang tepat juga harus ditangani orang yang tepat. Disinilah sebuah

perusahaan harus dapat merekrut karyawannya dengan sangat teliti agar tidak terjadi kesalahan atau kendala di kemudian hari. Perusahaan diharapkan dapat mempekerjakan orang-orang pilihan yang dapat bekerja dengan baik hingga tercipta kepuasan kerja pada karyawannya. Dengan memiliki kepuasan kerja yang baik, pekerja akan dapat mencapai setiap target produksi yang ada. Namun setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja yang tercipta dari setiap perusahaan pastinya juga mempengaruhi jumlah produk yang dihasilkan, karena produk yang mereka buat berbeda-beda bahkan setiap perusahaan dari berbeda daerah akan menghasilkan produk yang mengikuti budaya daerah itu sendiri. Kepuasan kerja diperoleh saat seorang individu menilai bahwa hasil atau manfaat aktual yang diterimanya adalah sepadan atau lebih besar dari ekspektasinya. Penilaian itu juga dikaitkan dengan besarnya pengorbanan yang harus dia lakukan atas keluarganya karena melaksanakan beban pekerjaan (Dhamayanti, 2006; Lee, Zvonkovic & Crawford, 2013). Dalam penelitian Manik dan Wiarah (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kembau, dkk (2018) variabel kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rudlia (2016) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun kompetensi yang dimiliki oleh Ibu rumah tangga di desa Tigawasa mempengaruhi kepuasan kerjanya. Dengan kompetensi yang dimiliki, maka pengrajin dapat melakukan pekerjaan dengan baik dengan demikian pengrajin akan merasa puas terhadap dirinya sendiri karena bisa menuntaskan pekerjaannya.

secara baik selaras pada kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut akan menimbulkan rasa puas yang diterima pegawai atas pencapaian kerja yang telah dilakukan. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kompetensi pada pengrajin sokasi di Desa Tigawasa, maka sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner awal sebanyak 10 responden. Edision (2016, p.143) mengemukakan bahwa ada tiga indikator kompetensi yaitu yaitu Pengetahuan ($X_{2.1}$), Keterampilan ($X_{2.2}$), Sikap ($X_{2.3}$). Berikut hasil kuesioner awal terhadap 10 responden pengrajin sokasi di Desa Tigawasa, hasil kuesioner yang dapat kita lihat pada lampiran, untuk ($X_{2.1}$) yaitu pengetahuan cukup rendah, para pengrajin merasa kurang memiliki pengetahuan yang cukup yang mampu untuk mendukung pekerjaannya karena ia baru memulai atau menekuni pekerjaan ini setelah menjadi Ibu rumah tangga yang memang sejak awal tidak ada niat untuk mendalami lebih dalam pekerjaan ini. Ibu rumah tangga juga hanya sedikit memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuannya karena waktu yang ia miliki harus terbagi. Untuk ($X_{2.2}$) yaitu keahlian juga cukup rendah, Karena subjek dalam penelitian ini adalah seorang ibu rumah tangga banyak dari mereka yang tidak ingin mengimprove keahlian mereka untuk berinovasi mengingat ia tidak hanya harus memenuhi kewajibannya sebagai pekerja ia juga harus memenuhi kewajibannya sebagai Ibu rumah tangga, mereka menganggap keahlian dasar yang mereka miliki saat ini saja sudah cukup. Untuk ($X_{2.3}$) yaitu sikap yang memperoleh nilai cukup rendah, pengrajin sokasi di desa tigawasa mengerjakan pekerjaannya secara individual dan biasanya bertempat di rumah masing-masing maka dari itu jarang antar pengrajin memiliki sikap inisiatif dalam membantu pengrajin lainya dalam menghadapi masalah-masalah tertentu. Pada lampiran 03 dapat kita lihat hasil kuesioner awal

menunjukkan bahwa penilaian pengerajin sokasi di Desa Tigawasa tergolong rendah. Indikator pengetahuan, keahlian, dan sikap menciptakan pengaruh yang besar terhadap rendahnya kompetensi.

Bertitik tolak pada latar belakang penelitian diatas, maka dipandang perlu untuk mengangkatnya kedalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Konflik Keluarga dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Ibu Rumah Tangga Pengerajin Sokasi di Desa Tigawasa tahun 2021”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Tingginya konflik keluarga dilihat kurang fokusnya pengerajin dalam proses produksi yang menyebabkan kepuasan kerja para pengerajin rendah.
- 2) Kompetensi yang rendah dilihat pada pengerajin yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.
- 3) Adanya kesenjangan antara hasil penelitian terdahulu.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan **“Pengaruh Konflik keluarga Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja Pengerajin Sokasi di Desa Tigawasa”**. Variabel kepuasan kerja dipilih agar nantinya diharapkan mampu membawa kemajuan bagi perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

- 1) Apakah terdapat pengaruh konflik keluarga dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa?
- 2) Apakah terdapat pengaruh konflik keluarga terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan perumusan masalah di atas adalah untuk memperoleh temuan yang eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

- 1) Menguji pengaruh konflik keluarga dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa.
- 2) Menguji pengaruh konflik keluarga terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa
- 3) Menguji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu ekonomi dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan mengenai Konflik Keluarga dan Kompetensi terhadap Kinerja dan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti, terutama bagi usaha UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Sokasi dan para pengerajin Sokasi di Desa Tigawasa. Serta mengetahui sejauh mana konflik kerja dan kometensi berdampak pada kepuasan kerja yang diharapkan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja di masa yang akan datang.

