

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Penelitian *women-friendly HRM (Human Resource Management)* sering mengira wanita secara serba sama mereka ingin dan membutuhkan dorongan organisasi, golongan kecil itu yang menguji bagaimana pekerja wanita dibedakan statusnya. Pada kategori kasus “ *organizational women friendliness* “ ada 2 aspek yaitu : *family oriented* dan *job oriented*. Jika keduanya dibandingkan maka akan nampak hal yang sama pentingnya untuk wanita pekerja yang tinggal bersama orang tua atau tidak mempunyai rumah sendiri. Pengaruh kerja dan orientasi keluarga, *women friendly* pada sikap pekerjaan dan perilaku organisasi akan di uji perbedaannya.

Keberadaan wanita dalam dunia bisnis saat ini menunjukkan fenomena yang menarik, pertama, angkatan kerja saat ini lebih didominasi oleh wanita Dessler (Chiu, 2001). Sementara tingkat pendidikan semakin maju, kaum wanita yang bekerjapun semakin mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi pula, kedua, dalam perkembangan karirnya wanita sering menghadapi fenomena langit-langit kaca (*glass ceiling*), yaitu hambatan untuk menuju pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi dalam organisasi Noe et al (Chiu, 2001). Ketiga, pemisahan jenis pekerjaan yang sesuai dengan jenis kelamin masih sering terjadi dan hal tersebut akibat dominasi sifat pria dalam organisasi. Di sisi lain upaya untuk menyejajarkan hak dan kewajiban antara

pria dan wanita telah lama diperjuangkan, dan telah banyak mendapat dukungan baik dari lembaga-lembaga non pemerintah (LSM) dengan riset aksi dan advokasinya: undang-undang. Namun harus diakui bahwa sampai saat ini praktek diskriminasi berdasarkan perilaku *citizenship (OCB)* ini masih terjadi, dan masih memerlukan cara untuk mengurangi atau bahkan menghilangkannya.

Kebijakan orientasi telah menemukan pengaruh positif yang kuat dari pekerja wanita yang belum menikah, tingkatan organisasi *commitmen* dan perilaku *citizenship* mempunyai perbedaan dan mengarah ke pengaruh positif dan mempunyai komitmen yang berkelanjutan, tidak ada dua kebijakan yang bersinggungan tetapi hanya sebuah efek perilaku

*Women-friendly organization HRM* adalah salah satu mediasi peluang wanita untuk menggabungkan kepribadian, pekerjaan, dan kedudukan kesuksesan peran dalam keluarga. Pekerja wanita telah menghadapi halangan dalam memasuki dunia kerja, diantaranya meliputi: perilaku negative wanita, masalah keluarga, diskriminasi sumber daya manusia dan kebiasaan lingkungan kerja.

Kerja dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia, seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga, tidak bisa dipungkiri bahwa keluarga menjadi motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja, tapi di sisi lain antara kerja dan keluarga bisa menimbulkan perbedaan.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *family oriented* sebagai bentuk konflik *inter role* dimana tekanan datang dari kerja dan keberadaan keluarga yang tidak bisa saling melengkapi. Greenhaus dan Beutell (1985) juga menyebutkan bahwa *work oriented* bisa jadi halangan untuk meraih keefektifan dan kepuasan dalam hidup seseorang. Pengelolaan karyawan SDM itu sendiri memerlukan perhatian khusus agar organisasi dapat mencapai tujuannya terutama dalam menghadapi persaingan saat ini, selain itu organisasi tetap *survive* dan memiliki keunggulan *kompetitif* dan *keefektifan* yang diperlukan untuk kesuksesan organisasi. Untuk memiliki keunggulan *kompetitif* harus memiliki perencanaan strategi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi. Salah satu perilaku penting bagi efektifitas organisasi adalah *organizational citizenship behavior (OCB)*, hal ini seperti yang dikemukakan oleh Katz dalam Utomo (2002) yang mengidentifikasi adanya 3 kategori perilaku pekerjaan yang penting bagi efektifitas organisasi, dimana ketiga kategori tersebut adalah : pertama individu harus masuk dan tinggal dalam suatu organisasi, kedua mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan tertentu, dan ketiga mereka harus terikat pada aktivitas yang inovatif serta spontan melebihi persepsi perannya. Kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai *OCB Robbins* (2001) juga mengemukakan bahwa organisasi yang sukses memerlukan karyawan yang akan melakukan tugas lebih dari tugas biasanya mereka akan memberikan kinerja melebihi yang diharapkan.

Secara logisnya, maka akhir-akhir ini berkembang pula pemikiran mengenai bagaimana konsep emansipasi diterapkan dalam praktek dan kebijakan perusahaan, utamanya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Konsep ini pada intinya bersandarkan pada asumsi bahwa berbagai hambatan wanita dalam berkarir sebagaimana dalam dunia pria tidak dijadikan alasan untuk menjadikan wanita sebagai makhluk nomor dua setelah pria. Berbagai hambatan yang dialami para wanita tersebut perlu disikapi sedemikian rupa sehingga pada gilirannya wanita akan menjalankan karirnya sebagaimana pria dan berkompetisi karir secara sehat. Konsep ini telah disadari pentingnya dan diberlakukan, maka hal ini akan sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja wanita, terutama tercermin dari komitmen organisasionalnya.

Manusia sebagai pribadi tentu membutuhkan pengakuan dan penghargaan. Tanpa dukungan anggota dengan kualitas yang memadai dan memiliki komitmen tinggi, organisasi akan sulit untuk berkembang. Organisasi selayaknya memiliki anggota yang berkualitas dan berkomitmen tinggi untuk dapat bertahan dalam dunia yang penuh persaingan. Rendahnya komitmen anggota akan mengakibatkan kinerja dan prestasi kerja anggota tidak optimal, loyalitas terhadap organisasi rendah dan kurang memiliki semangat kerja. Oleh karena itu, sudah seharusnya suatu organisasi memperhatikan dan membina anggotanya agar timbul kemauan bekerja keras, loyal dalam menerima nilai dan tujuan organisasi. Organisasi sudah seharusnya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

“pengaruh faktor kepuasan kerja-keluarga, dan variabel *women-friendly hrm* terhadap komitmen organisasi dan perilaku *citizenship (ocb)*” sangat menarik untuk diteliti. Penelitian ini merupakan replikasi sebagian dari penelitian yang dilakukan oleh Chiu, Warren C.K (1999) yang dihilangkan beberapa variabelnya dikarenakan tidak sesuai dengan adat dan kebiasaan pada budaya bangsa di Indonesia serta lebih menekankan pada obyek variabel yang akan diteliti terutama pada kepuasan keluarga, masa kerja, kepuasan kerja terhadap kebijakan *women-friendly HRM* dalam komitmen organisasi dan perilaku *citizenship*.

PT AIR MANCUR berdiri pada tanggal 23 Maret 1963 tepatnya di Desa Pucang Sawit oleh Bapak L. Wonosantoso bersama dengan dua temannya yaitu Bapak Rudi Hendrotanoyo dan Ongkosanjoyo. Nama air mancur dipakai sebagai merek produk yang dihasilkan mendapat hasil penjualan yang tinggi di kota Jakarta. Khususnya di Jalan Moh. Husni Thamrin dimana terdapat air yang mancur dan nama itu menjadi sangat populer

Melihat perkembangan usahanya, maka perlu dibentuk suatu perusahaan yang berbadan hukum. Dan pada tanggal 23 Desember 1963, perusahaan ini berubah menjadi perusahaan yang berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) dengan nama Perusahaan Jamu PT AIR MANCUR dengan Akte Notaris Tan Sioe di Semarang No. 65, serta Akte Pembetulan No. 65 yang dikeluarkan pada tanggal 5 Juli 1964, dan L. Wonosantoso menjadi direktornya.

*PT. Air Mancur* dituntut untuk dapat mengelola sumber daya secara maksimal, termasuk pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai aset jangka panjang perusahaan. Perlu bagi pimpinan organisasi atau pihak yang bertanggung jawab untuk mengenal dan memahami pentingnya pengaruh *kepuasan kerja dan keluarga* baik dalam indeks *women-friendly HRM* terhadap komitmen organisasi dan perilaku *citizenship OCB* sehingga kedepannya dapat diambil langkah untuk menangani permasalahan tersebut.

Di Indonesia, permasalahan pengakuan keberadaan wanita dalam organisasi merupakan permasalahan yang signifikan sejak lama. Latar belakang budaya timur yang cenderung kental dan masih mempertahankan adat-istiadat, menyebabkan wanita kurang mendapatkan tempat sebagaimana mestinya. Fenomena tersebut akan semakin menarik apabila dikaitkan dengan kelompok pekerja wanita yang berpendidikan tinggi, dimana tingkat kompetisi karir apabila dilakukan secara fair akan semakin ketat dengan kelompok pekerja pria yang telah mendominasi system sebelumnya. Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan keluarga dan pekerjaan serta berbagai kebijakan MSDM yang menghargai keberadaan wanita dalam komitmen organisasi terhadap perilaku citizenship.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH FAKTOR KEPUASAN KERJA-KELUARGA, TERHADAP WOMEN-FRIENDLY HRM DALAM KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU CITIZENSHIP (OCB)”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah faktor kepuasan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah faktor kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah Indeks *women-friendly HRM* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah Indeks *women-friendly HRM* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *citizenship (OCB)*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kepuasan keluarga terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh Indeks *women-friendly HRM* terhadap komitmen organisasional.
4. Untuk menganalisis pengaruh Indeks *women-Friendly HRM* terhadap perilaku *organizational citizenship behaviours (OCB)*.

#### **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dunia Akademik

Hasil penelitian dapat menjadi literatur tambahan dan media sebagai acuan untuk menambah wawasan bagi penelitian selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi referensi agar kebijakan yang dikeluarkan perusahaan mampu memperbaiki motivasi dan moral serta memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri guna menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga secara lebih baik serta mampu menghubungkannya dengan perbaikan produktifitas.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, peneliti sajikan uraian dari sistematika skripsi yaitu:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pendahuluan peneliti sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang didalamnya merupakan uraian dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Skripsi.



## BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka ini berisi tentang, Pengertian Kerja-Keluarga, Keseimbangan Kerja-Keluarga, Definisi Kepuasan Keluarga, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan keluarga, Definisi Kepuasan Kerja, Dimensi Kepuasan Kerja, Definisi Masa Kerja, Definisi *Women-Friendly HRM*, Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Dimensi-Dimensi *OCB*, Definisi Komitmen Organisasi, Dimensi Komitmen Organisasi, Konsekuensi Komitmen Organisasi, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran serta Perumusan Hipotesis.

## BAB III: METODA PENELITIAN

Bab ini berisi Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Definisi *Operasional Variabel* dan Pengukuran *Variabel*, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Metode Analisis Data.

## BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Meliputi Gambaran Umum Perusahaan, Lokasi Unit Kerja Perusahaan, Visi dan Misi, Struktur Organisasi Perusahaan, Analisis Data, Pembahasan dan Hasil Penelitian.

## BAB V: PENUTUP

Pada bab ini akan dibahas mengenai Kesimpulan, Implikasi Penelitian, dan Saran.

Daftar Pustaka

Lampiran