

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring berkembangnya zaman penilaian masyarakat tentang wanita bekerja semakin meningkat, wanita tidak lagi terpaku dalam budaya yang dinilai tidak dapat berperan secara aktif di luar rumah. Meski demikian diskriminasi berdasarkan wanita atau laki-laki masih sering terjadi, gender kadang-kadang dianggap sebagai kodrat yang harus dihadapi yang mana mengharuskan penempatan wanita dalam kerja domestik dan laki-laki dalam kerja publik. Perempuan juga memiliki hak-hak yang sama sebagai manusia untuk berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan, politik maupun pekerjaan (Prastiwi & Rahmadanik, 2020).

Seorang istri yang bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga. Peluang untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, kebutuhan tenaga kerja wanita yang meningkat, serta tuntutan biaya hidup membuat wanita pada akhirnya terlibat dengan pekerjaan di luar rumah. Hal tersebut didukung oleh Tuwu (2018) dalam penelitiannya disebutkan bahwa pendapatan yang diperoleh wanita yang bekerja dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga dan dapat menciptakan keluarga yang sejahtera.

Bila dibandingkan berdasarkan jenis kelamin persentase pekerja di Indonesia bagian perkotaan, laki-laki sebesar 54,62% dan wanita sebesar 52,72%

(Hakiki dkk. 2018). Dari data tersebut dapat dilihat jelas persentase wanita yang bekerja hampir setara dengan jumlah persentase laki-laki yang bekerja.

Terdapat banyak alasan sehingga seseorang memutuskan untuk bekerja, begitupun dengan seorang wanita. Dari penelitian yang dilakukan oleh Nilakusmawati dan Susilawati (2012), faktor yang mempengaruhi wanita dalam memutuskan untuk bekerja condong pada dua faktor, yaitu penghasilan suami dan tingkat pendidikan tinggi. Sebagian wanita memilih untuk bekerja dikarenakan pengeluaran keluarga yang besar dengan penghasilan suami yang tidak sebanding, sedangkan untuk faktor lainnya wanita berpendidikan tinggi memilih untuk bekerja sebagai sarana untuk dapat mengembangkan diri untuk memperoleh karir yang baik dan meningkatkan aktualisasi diri sehingga kemampuan atau potensi yang di dapat di perguruan tinggi dapat diterapkan kepada masyarakat.

Individu yang bekerja dapat bertahan dalam pekerjaannya apabila individu tersebut dapat merasakan kenyamanan dan merasa bahagia. Menurut Wulandari dan Widyastuti (2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja terdiri dari beberapa faktor yaitu hubungan positif dengan orang lain, seperti dengan rekan kerja dan atasan, prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lingkungan kerja. Memiliki hubungan positif yang baik dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif pada individu yang bekerja.

Sayangnya tidak semua individu dapat merasakan kebahagiaan dan kesejahteraan yang baik. Wanita yang bekerja dapat memikul beban yang lebih

banyak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maswita (2017) menunjukkan bahwa kaum wanita yang bekerja menghadapi masalah dalam melakukan pekerjaan di rumah dan juga di tempat kerja. Ada beberapa masalah yang di jumpai seseorang dalam menyeimbangkan diri dalam mengurus pekerjaan dan juga hal lainnya yaitu berupa kurangnya profesionalitas, rendahnya rasa tanggung jawab dan memiliki banyak target yang harus dicapai hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja sehingga memunculkan konflik dalam pekerjaan (Mayangsari & Amalia, 2018).

Rendahnya hubungan sosial antar karyawan, ketidaksesuaian pekerjaan, lingkungan kerja dan prestasi di tempat kerja juga dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja hingga mengakibatkan rendahnya kesejahteraan subjektif pada pekerja (Wulandari & Widyastuti, 2014). Tidak hanya itu, peran ganda yang dialami oleh wanita bekerja juga dapat menyebabkan rendahnya kesejahteraan subjektif dan menimbulkan stres kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) menyebutkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda pada karyawan wanita maka semakin tinggi juga stres kerja yang ditimbulkan.

Menurut Diener (2018) kesejahteraan subjektif merupakan cerminan keseluruhan evaluasi terhadap kualitas hidup seseorang. Bentuk dari evaluasi tersebut, dapat berupa perasaan bahagia atau kesejahteraan subjektif yang tinggi dan perasaan positif seseorang. Perasaan positif yang dimiliki seseorang pastinya akan berdampak langsung terhadap apa yang dikerjakannya.

Kesejahteraan Subjektif terdiri dari tiga aspek pembangun yaitu afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup. Dimana afek positif dan negatif merupakan aspek afektif, sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek yang mempresentasikan aspek kognitif individu (Diener, 2009)

Dari hasil survei yang dilakukan peneliti pada 21 Oktober 2020 terhadap 15 responden wanita yang bekerja di beberapa bidang, seperti pada bidang kesehatan, kehutanan dan pegawai honorer di Yogyakarta, 13 dari 15 partisipan menjawab jika partisipan merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilalui. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu partisipan, diketahui bahwa kebahagiaan di tempat kerja diperoleh karena hubungan baik antar rekan kerja baik atasan maupun bawahan. Partisipan juga menjelaskan jika kadang mengalami masalah yang mempengaruhi kinerja dan putus asa, tetapi tetap merasa bahagia. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa di antara wanita yang bahagia dengan pekerjaannya, masih terdapat wanita yang tidak merasakan kebahagiaan kerja dan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Kesejahteraan subjektif memiliki konsep yang luas mengenai pengalaman emosi dan evaluasi kehidupan seseorang yang mencakup kepuasan hidup, afek positif dan afek negatif (Diener, 2009). Seseorang yang memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi mampu mengatur emosi dan menghadapi masalah dengan baik. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah cenderung merasa hidupnya tidak bahagia, dan penuh perasaan negatif hingga

menimbulkan kemarahan, kecemasan bahkan beresiko mengalami depresi (Diener dkk, 2015).

Kesejahteraan subjektif merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh seseorang, termasuk seseorang yang bekerja. Rendah tingginya kesejahteraan subjektif seseorang dapat mempengaruhi pekerjaan dan kepuasan terhadap hidup seseorang. Saat memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi seseorang dapat menyelesaikan berbagai masalah yang dialami dengan mudah. Orang yang memiliki kesejahteraan yang tinggi akan dengan mudah merasa puas pada apa yang ia lakukan (Wahyuni & Maulida, 2019).

Kesejahteraan subjektif pada seseorang akan mempengaruhi kinerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut dibuktikan oleh Munandar, Situmorang, dan Tentama (2018) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa perasaan positif yang dialami wanita dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai sisi profesionalnya yang menjadikan wanita merasa puas dengan hidupnya.

Kenyataannya, masih saja terdapat beberapa pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya hingga tidak mengalami peningkatan pada kesejahteraan subjektif yang dirasakan. Rendahnya kesejahteraan subjektif seseorang dapat menyebabkan menurunnya keinginan untuk ikut berkontribusi dalam mempertahankan pekerjaan yang dilakukan (Ariati, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif yaitu dukungan sosial, pendapatan, faktor demografis yang terdiri dari: usia, pekerjaan,

pendidikan, keyakinan, pernikahan, keluarga, dan kepribadian (Diener, 2009). Jue & Ha (2018) menambahkan komitmen karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif.

Komitmen karir sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja, individu yang puas terhadap pekerjaan yang ditekuni dapat meningkatkan kepuasan hidup (Marfuah, 2018). Ching dan Kee (2012) menyatakan bahwa komitmen karir adalah sikap yang ditunjukkan seseorang untuk mencapai tujuan demi kemajuan diri. Dalam perkembangan karir seseorang, komitmen karir sangatlah penting. Komitmen karir dapat memprediksi kesuksesan karir seseorang, baik secara objektif maupun subjektif.

Menurut Carson dan Bedeian (1994) terdapat tiga aspek dalam komitmen karir yaitu : resiliensi yang merupakan proses pertahanan dalam menghadapi gangguan yang datang dalam pekerjaan, identitas karir merupakan kelekatan emosi yang berhubungan dengan salah satu karir, dan perencanaan karir yang merupakan keahlian menentukan pengembangan karir dan tindakan perencanaan tujuan karir.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karir terbagi atas faktor internal dan eksternal yaitu faktor internal terdiri dari komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, nilai kerja, pengalaman kerja, kepribadian, dan *self-efficacy* sedangkan faktor eksternal terdiri dari situasi kerja yang meliputi kondisi kerja, persepsi pensiun, persepsi terhadap ancaman dalam bekerja, peluang promosi, dan *reward* (Ingarianti, 2017).

Komitmen karir pada seseorang dapat terjadi ketika seseorang dapat merasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan, mendapat dukungan dari organisasi dan kondisi lingkungan organisasi yang baik (Ingarianti, 2017). Terpenuhinya kondisi tersebut dapat mempengaruhi individu untuk konsisten dalam komitmen karir, untuk memenuhi kepuasan kerja hingga meningkatkan kesejahteraan subjektif pada individu (Ariati, 2017). Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurussalam (2018) yang mengungkapkan bahwa individu yang merasa nyaman dengan organisasi tempatnya bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif dan berkomitmen terhadap karirnya.

Optimisme di tempat kerja, kepuasan hidup dan pengaruh positif yang lebih tinggi, serta pengaruh negatif yang lebih rendah akan membantu individu mencapai komitmen karir dan membantu individu bertahan dengan pekerjaan (Sigal & Rastogi, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marfuah (2018) menunjukkan bahwa komitmen karir yang tinggi memiliki kontribusi yang positif terhadap kepuasan hidup seseorang. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Demirtas & Tezer (2012) yang menyebutkan bahwa komitmen karir yang tinggi akan meningkatkan kepuasan hidup tinggi dan emosi yang positif.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen karir memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan subjektif. Hal tersebut membuat peneliti ingin melihat apakah ada hubungan antara komitmen karir dengan kesejahteraan subjektif pada wanita yang bekerja di Yogyakarta.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara komitmen karir dengan kesejahteraan subjektif pada wanita yang bekerja.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan untuk menambah wawasan bagi peneliti dan masyarakat khususnya dalam mengetahui hubungan komitmen karir dengan kesejahteraan subjektif pada wanita yang bekerja.

#### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi kepada pembaca dan peneliti mengenai hubungan komitmen karir dengan kesejahteraan subjektif pada wanita yang bekerja.