

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada saat ini banyak wanita yang memilih untuk tetap bekerja dan menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2020) (BPS) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan pada Februari 2020 sebesar 54,56%. Banyaknya jumlah wanita yang bekerja merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa wanita adalah tenaga kerja yang potensial dan dapat memberikan keuntungan untuk mencapai keberhasilan.

Alasan yang mendasari wanita memilih untuk bekerja di antaranya adalah karena tuntutan ekonomi, tingkat pendidikan, dan pemenuhan kebutuhan psikologis bagi wanita. Semakin tinggi tuntutan ekonomi yang harus dihadapi membuat wanita memilih untuk bekerja dengan harapan kebutuhan ekonominya akan tercukupi. Adanya jumlah peningkatan pada wanita yang bekerja berhubungan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki wanita (Handini, Haryoko, & Yulianto, 2017). Hal itu berkaitan dengan keinginan wanita untuk memenuhi kebutuhan psikologisnya dengan menerapkan kemampuan yang dimiliki dari hasil belajar dan pengalamannya serta keinginan untuk menjalin relasi dengan orang baru.

Wanita yang merangkap menjadi ibu rumah tangga dan wanita yang bekerja memiliki dua peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja wanita. Sebagai wanita yang memiliki peran ganda dituntut untuk bertanggung

jawab melakukan pekerjaan sesuai dengan perannya baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita pekerja. Pada penelitian Apperson, Schmidt, Moore, Grunberg, dan Greenberg (2002) menunjukkan bahwa wanita mengalami konflik peran ganda lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dikarenakan ibu yang bekerja memiliki dua peran yang harus dijalani yaitu sebagai ibu bekerja dan ibu rumah tangga. Disatu sisi ibu yang bekerja memiliki tanggung jawab untuk pekerjaannya dan di sisi lain bertanggung jawab untuk mengurus rumah tangganya sehingga dapat memunculkan konflik peran ganda (Akbar, 2017).

Hambatan dan tantangan yang dialami oleh ibu bekerja dalam usahanya untuk mencapai karir di luar rumah cenderung lebih kompleks dibanding dengan laki-laki (Anwar, 2015). Ketidakmampuan ibu bekerja dalam menghadapi konflik peran yang dialami dapat mengarahkan ibu bekerja pada sikap kerja yang negatif seperti berkurangnya konsentrasi pada pekerjaan dan menurunnya motivasi kerja sehingga dapat berpengaruh pada kinerjanya (Hastuti, 2008). Dengan demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja dapat menekankan suatu konsep perilaku kerja yang positif serta memunculkan emosi positif, seperti *work engagement* atau keterikatan kerja (Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006).

Work engagement merupakan suatu keterlibatan pikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Wellins, Bernthal, dan Phelps (2011) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan sejauh mana individu dapat menikmati pekerjaan dan merasa percaya pada apa yang dikerjakan serta merasa dihargai saat melakukannya. Individu yang merasa terikat memiliki rasa energik dan hubungan

yang efektif terhadap pekerjaannya serta tidak merasa stres atau tertekan melainkan memandang pekerjaannya sebagai tantangan (Schaufeli, 2012).

Schaufeli dan Bakker (2004) mengatakan bahwa *work engagement* memiliki tiga aspek, yaitu yang pertama adalah *vigor*, *vigor* merupakan curahan energi individu untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan adanya rasa senang atau kebahagiaan terhadap setiap pekerjaannya. Kedua adalah *dedication*, *dedication* merupakan suatu kondisi dimana individu merasa terlibat sangat kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan. Ketiga adalah *absorption*, *absorption* adalah suatu kondisi dimana individu merasa waktu berjalan sangat cepat karena terlarut dalam pekerjaannya.

Berdasarkan survei Gallup (2021) *employee engagement* secara global menurun sebesar dua poin persentase dari 22% di tahun 2019 menjadi 20 % di tahun 2020. Sedangkan pada Asia Tenggara sebanyak 23% karyawan yang *engaged* dan di Indonesia sebanyak 22% karyawan yang *engaged*. Gallup (2021) juga melaporkan bahwa tingkat stres, kekhawatiran, dan kesedihan pada karyawan lebih tinggi di tahun 2020 dibandingkan tahun sebelumnya.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widanti, Mustami'ah, dan Nuriman (2019) menunjukkan bahwa terdapat 32% karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi. Sedangkan 36% karyawan memiliki *work engagement* dalam kategori sedang. Sedangkan untuk kategori *work engagement* yang termasuk dalam tingkat rendah hingga sangat rendah adalah sebanyak 32% karyawan. Dengan demikian dapat dilihat

bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* dalam kategori rendah jumlahnya masih cukup signifikan karena diatas 30%.

Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 20 Maret 2021 di Temanggung, Jawa Tengah kepada 5 orang ibu yang bekerja sebagai karyawan pabrik sebanyak 4 orang dan bekerja sebagai polisi wanita sebanyak 1 orang yang menunjukkan bahwa 3 dari 5 orang ibu yang bekerja memiliki permasalahan pada *work engagement*. Diperoleh data 3 ibu yang bekerja sebagai karyawan pabrik mengatakan bahwa sering kali merasa malas dan tidak ada rasa semangat untuk bekerja. Subjek juga mengatakan bahwa sering menunda-nunda pekerjaan dan merasa tertekan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Subjek mengatakan sering menolak jika ada waktu lembur dan kurang antusias pada pekerjaan yang diberikan. Subjek mengatakan bahwa tidak dapat meluangkan sepenuhnya waktu yang dimiliki untuk tetap bekerja. Subjek juga merasa bahwa pekerjaannya tidak bermakna dan tidak ada rasa bangga serta tertantang pada pekerjaannya. Selain itu, subjek merasa bahwa waktu yang digunakan untuk bekerja terasa lambat dan merasa jenuh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan terhadap *work engagement*. Hal ini mengacu pada tiga aspek *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004) . Pada aspek *vigor* subjek menunjukkan bahwa kurangnya rasa semangat dan merasa tertekan untuk melakukan pekerjaan. Pada aspek *dedication* ditunjukkan bahwa subjek tidak dapat meluangkan sepenuhnya waktu yang dimiliki untuk tetap bekerja. Subjek juga merasa bahwa

pekerjaannya tidak bermakna dan tidak ada rasa bangga serta tertantang pada pekerjaannya. Pada aspek *absorption* subjek merasa bahwa waktu yang digunakan untuk bekerja terasa lebih lambat dan merasa jenuh terhadap tugas-tugasnya.

Di sisi lain, organisasi modern pada saat ini mengharapkan karyawannya untuk menjadi proaktif terhadap pekerjaan, mempunyai inisiatif, dan bertanggung jawab untuk mengembangkan profesionalitas serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai standar kinerja yang baik (Bakker & Leiter, 2010). Individu yang memiliki keterikatan pada pekerjaan maka akan meningkatkan kinerjanya dan memberikan keuntungan bagi organisasi atau tempat kerjanya (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004). Oleh karena itu, *work engagement* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap individu karena *work engagement* sangat berpengaruh pada kinerja individu (Wardani & Anwar, 2019).

Pada individu yang terikat (*engaged*) akan menunjukkan perilaku yang energik dan hubungan yang efektif dengan pekerjaan serta memandang dirinya mampu menangani segala tuntutan pekerjaan dengan baik (Schaufeli & Bakker, 2006). Individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa yang terbaik, dan menikmati segala aktifitas yang dilakukannya (Bakker & Leiter, 2010). Individu yang *engaged* menunjukkan perilaku yang berorientasi pada tujuan, melakukan pekerjaan dengan tekun, merasa semangat, antusias, dan bermakna serta bangga terhadap apa yang dilakukan (Salanova & Schaufeli, 2008). Ketika individu merasa puas dan termotivasi maka akan merasa peduli, bermakna, dan mendedikasikan diri terhadap perusahaan secara maksimal untuk meningkatkan kinerjanya (Lewiuci & Mustamu, 2016). Bagi ibu yang bekerja yang

memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan kinerja terbaiknya terhadap organisasi atau tempat kerja. Sebaliknya pada ibu yang bekerja yang memiliki *work engagement* rendah maka merasa tidak antusias terhadap pekerjaannya. Ibu yang bekerja yang *disengaged* pada pekerjaannya akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi atau tempat kerja. Bakker dan Leiter (2010) mengatakan bahwa dampak *work engagement* rendah pada individu mengakibatkan *efficacy* pada individu berkurang. Selain itu individu yang memiliki *work engagement* rendah juga dapat dilihat dari kurangnya rasa semangat, sering melakukan kesalahan, energi yang berkurang, dan kurangnya keterikatan dengan organisasi atau tempat kerja (Pech & Slade, 2006).

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu *job resources*, *personal resources*, dan *job demands*. *Job resources* merujuk pada sumber daya pekerjaan baik fisik, sosial, maupun organisasi. *Job resources* dapat mempengaruhi tuntutan pekerjaan, beban fisiologis dan psikologi, serta berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, dan dapat memicu pertumbuhan, pembelajaran, maupun pengembangan pribadi. *Personal resources*, merupakan evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu mengenai kemampuannya untuk mengontrol lingkungan kerja. *Job demands* mengacu pada aspek fisik, sosial, psikologis dan organisasi dari perusahaan yang membutuhkan usaha atau keterampilan fisik dan psikologis (kognitif dan emosional) yang berkaitan dengan beban fisiologis dan psikologis (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Berdasarkan model *job demand-resources* (JD-R) Bakker dan Leiter (2010) mengatakan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *job demands* dan *job resources*. Menurut Bakker dan Demerouti (2007) individu yang mengalami tuntutan dan sumber daya di tempat kerja yang kemudian mempengaruhi kesejahteraan individu serta tingkah laku di tempat kerja. *Job demands* yang tinggi dan kurangnya *job resources* menimbulkan berbagai kesulitan pada individu (Demerouti dkk., 2001). *Job demands* atau tuntutan pekerjaan adalah kondisi individu berdasarkan beban kerja (Bakker, Demerouti, Boer, & Schaufeli, 2003). *Job resource* berfungsi membantu individu dalam mengatasi *job demands* dan segala konsekuensi yang terjadi serta memicu pembelajaran, pengembangan personal, dan pertumbuhan (Demerouti dkk., 2001). *Job demands* dapat berdampak pada kelelahan fisik maupun psikologis sehingga berkaitan dengan tekanan pada pekerjaan, sebaliknya *job resources* berhubungan dengan hal-hal yang secara potensial dapat memotivasi individu sehingga berdampak baik dan meningkatkan kepuasan kerja dan *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2014). O'Neill dan Follmer (2020) mengatakan indikator *job demands* adalah *role overload* (kelebihan tuntutan peran), *role conflict* termasuk *work family conflict*, dan kebutuhan peran dalam keluarga, hal itu dapat mengakibatkan kurangnya sumber daya sehingga mengakibatkan ketegangan dan kelelahan pada individu. Dalam penelitian ini peneliti memilih faktor *job demands* yang memiliki hubungan dengan *work family conflict* dimana pada faktor *job demands* terdapat salah satu aspek *role conflict* atau konflik peran yang mengacu pada *work family conflict* (O'Neill dan Follmer 2020).

Hal itu didukung dengan hasil wawancara dengan 5 ibu yang bekerja sebagai karyawan pabrik sebanyak 4 orang dan sebagai polisi wanita sebanyak 1 orang pada tanggal 2 Juni 2021 bahwa 3 dari 5 ibu yang bekerja mengatakan bahwa sering kali merasa kesulitan membagi waktu untuk urusan pekerjaan dan rumah tangga. Subjek juga mengatakan bahwa merasa sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan karena memikirkan keluarganya. Subjek mengatakan bahwa sering merasa cemas dan tertekan karena harus menjalani dua peran sekaligus. Selain itu, subjek juga mengatakan bahwa subjek kesulitan untuk mengatasi kecemasannya sehingga berdampak pada kinerjanya di tempat kerja.

Work family conflict, merupakan suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara bersama tidak dapat disatukan dalam beberapa hal (Frone, 2000). Stone (2005) mengatakan bahwa *work family conflict* terjadi karena tuntutan peran dalam sebuah kehidupan individu. *Work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran karena adanya ketidaksesuaian antara tanggung jawab peran keluarga dan tempat kerja (Pasewark & Viator, 2006).

Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa *work family conflict* terdiri dari tiga aspek yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behaviour based conflict*. *Time based conflict* adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan peran pekerjaan maupun keluarga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan salah satu peran tersebut. *Strain based*

conflict terjadi ketika tekanan dari salah satu peran pekerjaan maupun keluarga mempengaruhi kinerja tuntutan peran tersebut. *Behaviour based conflict* berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Work family conflict yang tinggi dapat berdampak pada kurangnya kualitas dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga, munculnya ketegangan dan stres pada ibu yang bekerja, serta gangguan kesehatan lainnya (Ashar & Harsanti, 2016). Proses ketegangan dan tuntutan pekerjaan maupun keluarga dapat memicu ibu yang bekerja pada kurangnya *work engagement* (Kesumaningsari & Simamarta, 2012). Pada individu yang memiliki *work engagement* yang rendah dapat berupa kurangnya kehadiran psikologis, kognitif, dan emosional di tempat kerja (Heikkeri, 2010). Sebaliknya, ketika ibu bekerja dapat mengelola *work family conflict* dengan baik maka peran-peran yang dimiliki ibu bekerja dapat memperkaya kualitas hidupnya (Malekiha, Abedi, Baghban, Johari, & Fatehizade, 2014). Semakin rendah konflik yang dialami maka kinerja ibu yang bekerja lebih optimal dan *work engagement* semakin tinggi (Abdurrahman & Nurtjahjanti, 2017). Individu yang memiliki *work engagement* tinggi ditunjukkan dengan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dan semangat dalam mencapai sesuatu, merasa antusias, bermakna, dan bangga terhadap pekerjaannya (Salanova & Schaufeli, 2008).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Burnett, Gatrell, Cooper, dan Sparrow (2010) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang kuat dengan *work engagement*. Dalam beberapa penelitian juga menemukan bahwa

semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah tingkat *work engagement* pada ibu yang bekerja (Amalia, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reggie (2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah *work engagement*nya. Pada hasil penelitian Opie dan Henn (2013) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang negatif dengan *work engagement*.

Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu pada penelitian Reggie (2012) yang berjudul *work family conflict and work engagement among working mothers: personality as a moderator* pada penelitian tersebut juga meneliti variabel lain yaitu pengaruh moderisasi dari kepribadian ekstrasversi dan keramahan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement*. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kesumaningsari dan Simamarta (2012) yang berjudul konflik kerja-keluarga dan *work engagement* karyawati bali pada bank di bali menggunakan subjek penelitian karyawati bank di bali sedangkan pada penelitian ini menggunakan subjek ibu yang bekerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara *work family conflict* dengan *work engagement*. Sedangkan hasil pada penelitian yang dilakukan Rizqi dan Sami'an (2013) yang berjudul hubungan antara *work engagement* dan *work-family conflict* pada wanita yang bekerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement*. Dengan demikian perlu adanya penelitian lanjutan yang dapat mengungkapkan adanya hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement* pada ibu yang bekerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement* pada ibu yang bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement* pada ibu yang bekerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement* pada ibu yang bekerja?”.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement* pada ibu yang bekerja.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah bagi perkembangan psikologi di Indonesia pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement* pada ibu yang bekerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikaan wawasan dan pengetahuan mengenai *work family conflict* dan *work engagement* bagi ibu yang bekerja untuk meningkatkan pemahaman mengenai *work family conflict* dan *work engagement* dan dapat menangani masalah *work family conflict* dan *work engagement* yang dihadapi.