

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah keluarga, perempuan memiliki peranan sangat penting, yaitu salah satunya sebagai seseorang yang memberikan pendidikan pertama serta pengasuhan kepada anak, sehingga anak menjadi manusia yang berkualitas baik bagi keluarga, masyarakat maupun Negara (Zahrok & Suarmini, 2018). Namun, di era globalisasi ini, perempuan bukan hanya berperan di dalam rumah saja, tetapi juga turut berperan dalam finansial keluarga (Handayani & Salim, 2011), sehingga mengharuskan mereka untuk menjalankan dua peran, yaitu sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini didukung oleh data (BPS) Badan Pusat Statistik (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat 36,20% tenaga kerja formal perempuan dan 43,39% tenaga kerja laki-laki, sehingga dapat diketahui bahwa hampir separuh pekerjaan sektor formal adalah perempuan. Hal ini juga terjadi pada perempuan yang berkarier di bank.

Perempuan yang bekerja di bank memiliki peran ganda, yaitu peran domestik dan pekerjaan kantor tentunya akan berbeda dengan perempuan yang hanya menjalankan satu peran saja. Menurut Nurendra & Purnamasari (2017) bahwa peran ganda membuat perempuan memiliki pekerjaan berlebih maka jam kerjanya tentu melebihi 6-8 jam. Ini dapat menurunkan efisiensi kerja, kelelahan, dan menimbulkan penyakit (Matlin dalam Nilakusmawati & Susilawati, 2012). Hasil penelitian (Lee dalam Rahayuningsih, 2013) menunjukkan bahwa jumlah

turnover pada wanita lebih banyak yaitu 65,3% sedangkan laki-laki sebanyak 34,6%. Hal ini dikarenakan wanita cepat menderita kelelahan, kecemasan, gangguan psikologis sedang, dan gejala somatik (Jick & Miltz, 1985). Selain itu, Menurut Huda (2019) bahwa peran ganda yang dijalankan oleh perempuan dalam menimbulkan masalah-masalah seperti anak kurang menerima kasih sayang ibu, menyerahkan pendidikan pertama anak kepada babysitter akan merusak sistem pendidikan anak, ketidakhadiran ibu dirumah memberikan kebebasan, sehingga anak dapat menonton acara televisi yang negatif dan tidak edukatif, dan kurangnya komunikasi antara ibu dan anak dapat menyebabkan keretakan sosial.

Dampak negatif dari peran ganda, yaitu sebagai ibu dan pekerja yang dijalankan oleh perempuan yang bekerja di bank dapat berkurang ketika mereka dapat menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan atau disebut dengan *work family balance* (Novenia & Ratnaningsih, 2017). Menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003) *work family balance* adalah keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di pekerjaan maupun di keluarga. Hal ini sejalan dengan pendapat Clark (2000) yang menyatakan bahwa *work family balance* merefleksikan kepuasan individu dalam perannya di keluarga maupun perannya di pekerjaan dengan konflik yang minimal. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Frone (2000) bahwa *work family balance* merupakan konflik yang muncul karena menjalankan peran dipekerjaan dan dikeluarga serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya tersebut.

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) menyebutkan bahwa terdapat tiga

aspek *work-family balance*, yaitu: a) Keseimbangan waktu (*time balance*), aspek ini menyangkut adanya keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk melakukan peran individu dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga; b) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), aspek ini berkaitan dengan seimbangnnya keterlibatan individu secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga; c) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), aspek ini menekankan pada tingkat kepuasan individu yang seimbang dalam menjalankan perannya pada pekerjaan maupun peran dalam keluarga.

Berdasarkan hasil studi Universitas Rutgers dan Universitas Connecticut (2001) tentang *work family balance* terdapat 90% pekerja usia dewasa mengatakan bahwa mereka tidak fokus dan mereka tidak memiliki waktu yang cukup bersama dengan keluarga (Lockwood, 2003). Hasil penelitian dari Keene dan Quadagno (2004) juga menyatakan bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga, terutama pada pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak dibawah 18 tahun.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 23-25 Maret 2022 dengan 12 karyawan wanita Bank via *Whatsapp Call*. Dapat disimpulkan bahwa 7 dari 12 subjek memiliki *work family balance* yang rendah dilihat dari aspek yang dikemukakan Collins & Shaw (2003). Pada aspek keseimbangan waktu, subjek merasa bersalah ketika lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan sehingga hanya memiliki sedikit waktu untuk keluarga

sehingga sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Pada aspek komponen keseimbangan, subjek merasa jarang terlibat dalam acara keluarga seperti momen berkumpul, acara di lingkungan tempat tinggal, dan liburan bersama keluarga. Pada komponen keseimbangan kepuasan, subjek merasa kurang puas karena keterbatasan waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga subjek merasa tidak akrab dengan anggota keluarga. Subjek merasa tidak puas karena sedikitnya waktu untuk bersama keluarga.

Parkes dan Langford (2008) mengemukakan bahwa tercapainya *work family balance* pada wanita yang bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan, menurunkan stres dalam pekerjaan, dan rendahnya tingkat *burnout* pada individu. Lebih lanjut Meenakshi, dkk (2013) menambahkan bahwa *work family balance* menjadi hal yang penting, jika individu tidak memiliki waktu untuk bersantai dan memulihkan kembali fisiknya akan membuat kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Ross (2010) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berjalan beriringan dimulai dari bagaimana karyawan menyeimbangkan hidup mereka dan bagaimana efektivitas kebijakan dan praktek di tempat mereka bekerja untuk mendukung karyawan mencapai tujuan ini.

Menurut beberapa hasil penelitian, faktor yang mempengaruhi *work family balance*, yaitu: (1) dukungan sosial suami, yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan Novenia & Ratnaningsih (2017), salah satu faktor yang mempengaruhi *work family balance* adalah dukungan sosial suami. Dukungan sosial suami adalah dukungan penuh yang diberikan suami kepada istri dalam bentuk memberi semangat, nasihat, dan memberikan bantuan, (2) *family supportive supervision*

behaviors, yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan Ayuningtyas & Septarini (2013), salah satu faktor yang mempengaruhi *work family balance* adalah *family supportives supervision behaviors*. Menurut Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007), *family supportives supervision behaviors* adalah perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, yang dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi, (3) persepsi dukungan organisasi, yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan Hanifia & Ratnaningsih (2018), salah satu faktor yang mempengaruhi *work family balance* adalah persepsi dukungan organisasi. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi adalah persepsi mengenai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Berdasarkan dari beberapa faktor *work family balance*, peneliti memilih dukungan sosial suami sebagai faktor utama. Pemilihan dukungan sosial suami sebagai faktor pertama yang mempengaruhi *work family balance* didasari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Voydanoff (2004) yang menyatakan bahwa dukungan yang diperoleh dari suami penting artinya bagi istri untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan keluarga, dukungan emosional dan instrumental yang diperoleh dari suami akan membantu meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga. Dukungan sosial suami juga dapat membuat batin istri menjadi lebih tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan dirinya di lingkungan keluarga dan di lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001).

Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial mengacu pada

kenyamanan, perhatian, harga diri, atau ketersediaan bantuan kepada seseorang dari orang lain atau suatu kelompok. Dukungan sosial dapat diperoleh dari sejumlah orang yang dianggap penting (*significant others*) seperti suami, anak, orang tua, saudara atau kerabat dan teman akrab (Kumolohadi, 2001). Suami adalah salah satu orang yang terpenting dalam kehidupan seorang ibu karena suami merupakan orang yang pertama dan utama dalam memberikan dorongan kepada istrinya sebelum pihak lain turut memberikan dorongan (Dagun dalam Melati & Raudatussalamah, 2012). Menurut Bayhan, Metin, & Tayfur (2019) dukungan sosial suami didefinisikan sebagai sumber daya dalam bentuk bantuan, nasihat, dan pengertian yang disediakan oleh suami kepada istri.

Menurut Bayhan, Metin, & Tayfur (2019) terdapat dua dimensi dukungan sosial suami antara lain; a) Dukungan emosional, yaitu dukungan yang diberikan dalam bentuk empati, mendengarkan, kasih sayang, dan perhatian untuk kesejahteraan penerima, b) Dukungan instrumental, yaitu dukungan yang diberikan dalam bentuk bantuan nyata yang diberikan oleh suami yang bertujuan untuk memecahkan masalah, mengambil lebih banyak tanggung jawab untuk pasangannya, terutama dalam pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga.

Menurut Novenia & Ratnaningsih (2017) bahwa ketersediaan dukungan sosial yang diberikan oleh suami dapat membantu istri dalam menjalankan peran ganda. Voydanoff (2004) menyatakan bahwa perolehan dukungan sosial baik emosional maupun instrumental dari suami meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, yang dapat membuat batin istri menjadi tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan diri di lingkungan keluarga dan

lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001). Dukungan emosional yang diberikan oleh suami kepada istri, akan membatu dalam menghilangkan stres dan memecahkan masalah, sehingga istri dapat menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan (Rasheed, Iqbal, & Mustafa, 2018). Sedangkan, menurut Whitehead & Kotze (2003) bahwa dukungan instrumental yang diberikan oleh suami secara langsung dapat menyebabkan rendahnya konflik yang dialami oleh pekerja wanita. Sedangkan, pekerja yang tidak mendapat dukungan suami cenderung mengalami ketidakseimbangan antara karir dan kehidupan pribadinya

Beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert, & Allen (2012) membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work family balance* apabila memiliki suami yang suportif terhadap pekerjaannya. Dukungan dari suami dapat berupa memberikan nasihat untuk membantu istri menyeimbangkan tanggung jawab di keluarga dan pekerjaan serta pengertian yang diberikan oleh suami ketika istri menghadapi masalah di pekerjaan. Adanya dukungan dari suami, seperti ikut membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, dan mendengarkan keluhan istri dapat membuat beban wanita yang bekerja dapat berkurang. Dukungan sosial suami juga dapat membuat batin istri menjadi lebih tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan dirinya di lingkungan keluarga dan di lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001).

Nikmah (2018) dan Novenia & Ratnaningsih (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial suami dengan *work family balance*. Artinya, semakin banyak dukungan sosial yang diberikan oleh suami

kepada pekerja wanita, maka akan semakin tinggi *work family balance*.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *work family balance* pada pegawai bank wanita.

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam psikologi baik secara langsung maupun tidak. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan ilmiah bagi ilmu psikologi di bidang industri dan organisasi.
- b. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *work family balance* pada pegawai bank wanita.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *work family balance*.

b. Bagi Karyawan

Dapat memberikan kontribusi dalam memberikan evaluasi terkait

pengembangan diri mengenai hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *work family balance* pada pegawai bank wanita.