

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan nasional telah menghasilkan banyak perubahan dan kemajuan di berbagai bidang serta sektor kehidupan dan telah memunculkan banyak fenomena baru. Salah satu di antara fenomena tersebut adalah semakin besar jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyak wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang atau bahkan belum pernah dimasuki kaum hawa. Seiring dengan perkembangan zaman fenomena perempuan bekerja merupakan suatu hal yang biasa, wanita yang bekerja atau sering disebut dengan istilah wanita karier adalah wanita yang memperoleh atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaannya seperti jabatan dan lain-lain. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari presiden, menteri, maupun manajer (Handayani, 2013). Novenia dan Ratnaningsih (2017) juga mengatakan bahwa perkembangan ekonomi yang semakin maju akan membuka peluang bagi setiap orang di dunia kerja. Terbukanya kesempatan untuk bekerja tersebut membuat tidak adanya batasan bagi setiap individu yang ingin bekerja, baik dari sisi gender, kelas sosial, dan latar belakang pendidikan. Setiap orang menginginkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Sama halnya dengan wanita, banyak wanita saling berkompetisi untuk mendapatkan pekerjaan dengan posisi yang baik. Pada saat ini terjadi pula pergeseran jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para perempuan sehingga

pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan para perempuan. Pekerjaan tersebut mulai dari pekerjaan yang mempunyai *prestise* seperti dokter, ahli konstruksi bangunan, ekonom, bahkan sampai pekerjaan kasar, seperti kuli panggul, maupun tukang becak. Tidak dapat disangkal lagi bahwa kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja besar manfaatnya dan sangat dibutuhkan sebagai partner kaum pria, tidak hanya di rumah tetapi juga dalam pekerjaan dengan menyalurkan potensi dan bakat-bakat yang dimilikinya (Anaroga, 2014).

Bedasarkan sudut pandang *role theory* menjalani beberapa peran sekaligus berpotensi untuk terjadi konflik antar peran karena setiap peran akan memiliki tuntutan yang harus dipenuhi jika tidak dipenuhi akan menimbulkan konsekuensi yang negatif (Kuntari, 2015). Kemajuan dan peningkatan kaum wanita yang sangat pesat di dunia kerja memang sudah bukan persoalan baru lagi telah banyak bukti-bukti nyata bahwa wanita pun dapat berbuat banyak seperti rekan prianya, bahkan ada kalanya wanita lebih dari apa yang telah di perbuat kaum pria, hal ini karena perempuan yang bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri sementara itu, kerugian yang mungkin terjadi adalah perempuan yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, serta waktu yang berkurang untuk suami dan anak (Handayani, 2013). Bagaimanapun wanita karier tetap ibu rumah tangga yang sulit lepas dari lingkungan keluarga oleh sebab itu dalam meniti karier wanita mempunyai beban dan hambatan lebih berat dibanding rekan prianya karena harus mengurus suami

atau anak dan pekerjaan sekaligus. Pada kenyataannya cukup banyak wanita yang tidak mampu mengatasi hambatan tersebut meskipun mempunyai kemampuan teknis yang cukup tinggi, oleh sebab itu wanita karier yang sudah berkeluarga diharapkan pandai - pandai dalam menyeimbangkan peran ganda yang dijalannya yaitu peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan (Anaroga, 2014).

Suharianto dan Effendy (2015) mengatakan bahwa kinerja dapat dicapai secara optimal apabila individu mempunyai keterlibatan dengan pekerjaannya. Ketika individu merasa terlibat dengan pekerjaannya, maka individu tersebut akan merasa menyatu dengan pekerjaannya dan tidak terpengaruh dengan kondisi di sekelilingnya, dan hal ini tidak bisa didapatkan di tempat atau kegiatan lain. Sebaliknya, jika individu tersebut merasa tidak memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya, maka individu tersebut akan merasa sangat tidak antusias, tidak berkomitmen hingga tidak termotivasi dalam pekerjaannya dan seringkali menjadikan pekerjaannya sebagai tuntutan hidup sehingga individu tersebut tidak merasakan keterikatan dengan pekerjaannya. Sedangkan keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi untuk menghadapi pasar yang ketat karna akan berhubungan dengan performa baik individu maupun perusahaan (Bekker & Leiter, 2010). Selanjutnya pengertian sederhana dari *egagement* adalah hubungan emosional tinggi yang dirasakan pekerja terhadap organisasinya dan akan mempengaruhinya dalam melakukan usaha yang lebih besar untuk pekerjaannya (Kaswan, 2012).

Schaufeli (2011) juga menjelaskan bahwa *work engagement* adalah kondisi pemenuhan positif, yang memotivasi perasaan dan ditandai dengan adanya

semangat, dedikasi, dan penyerapan. Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* merupakan suatu kondisi yang positif, memuaskan, dan memotivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari *burnout*. Menurut Bakker dan Leiter (2010) aspek-aspek dari *work engagement* ada tiga yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, di mana *vigor* ditandai dengan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan saat menghadapi kesulitan. *Dedication* digambarkan dengan keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* ditunjukkan dengan keterlibatan dan konsentrasi penuh, merasa senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Chaudhary, Rangnekar, Barua dan Kumar (2014) dalam penelitiannya menyebutkan secara umum rata-rata karyawan yang memiliki *work engagement* di wilayah Asia Pasifik menurun dari 60% di tahun 2009 menjadi 56% di tahun 2010. Penurunan tersebut merupakan kemunduran terbesar dalam 15 tahun terakhir. Portal HR (2016) juga menjelaskan sekitar 80% pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged* di tempat kerja. Rinciannya hanya 13% pekerja yang *fully engaged* yang berarti bahwa pekerja baik secara fisik maupun secara psikologis berkontribusi penuh terhadap pekerjaannya, 76% *not engaged* yang berarti karyawan kurang memiliki motivasi dan cenderung kurang berupaya dalam menjalankan tugasnya, dan 11% *actively disengaged* yang menunjukkan karyawan

tidak bahagia dan tidak produktif dalam melakukan tugas-tugasnya. Dibandingkan dengan negara-negara lain di ASEAN, posisi Indonesia dalam hal pekerja yang *engaged* hanya lebih baik dari Vietnam, masih kalah dari Singapura, Thailand, Malaysia dan Filipina.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 30 September 2019 dengan 6 orang subjek yaitu wanita karier yang sudah berkeluarga. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa subjek mengaku kurang dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, subjek merasa waktu berjalan dengan lambat ketika berada di tempat kerja, kurang antusias mengerjakan tugas-tugas dari pekerjaannya. Kemudian subjek juga merasa kurang berkonsentrasi pada saat bekerja, selain itu subjek mengatakan bahwa subjek sering main *handphone* pada saat jam kerja seperti menonton *youtube*, *chattingan*, dan mengakses media sosial yang mana beberapa kegiatan tersebut merupakan kebalikan dari *work engagement*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 dari 6 orang subjek memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Di mana hal tersebut ditunjukkan oleh aspek *vigor*, yaitu subjek mengaku kurang dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari aspek *dedication* subjek merasa kurang antusias pada saat bekerja. Dan dari aspek *absorption* subjek juga merasa kurang berkonsentrasi pada pekerjaannya, selain itu subjek mengatakan bahwa subjek sering main *handphone* pada saat jam kerja seperti menonton *youtube*, *chattingan*, dan mengakses media sosial.

Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015) *work engagement* seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan karena karyawan yang tidak *engaged* merupakan pusat masalah apabila kehilangan komitmen dan motivasinya dalam bekerja, oleh karena itu karyawan diharapkan dapat *engaged* terhadap pekerjaannya karena banyak hal positif yang di dapat ketika karyawan *engaged* terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan pada tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Salanova & Schaufeli, 2008), begitupun sebaliknya bagi karyawan yang memiliki *work engagement* rendah maka akan menunjukkan sikap yang kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif. Mewengkang dan Panggabean (2016) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi memiliki tiga keuntungan, pertama karyawan menjadi lebih antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik, kedua karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, ketiga karyawan akan menyalurkan *work engagement* yang di milikinya ke karyawan yang lain sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok pun menjadi lebih baik.

Bakker (2011) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job resources* (sumber daya kerja), dan

personal resources (sumber daya pribadi). Sumber daya kerja (*job resources*) merupakan aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis yang terkait fungsional dalam mencapai tujuan kerja atau merangsang pertumbuhan, pembelajaran, pengembangan diri. Sumber daya pribadi (*Personal Resources*) merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu kemampuan dirinya dalam mengendalikan dan berdampak pada lingkungan kerjanya (Bakker, 2011). Berkaitan dengan kemampuan untuk mengendalikan dan memahami perasaan diri sendiri dan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengelola emosi merupakan bentuk dari kecerdasan emosi (Baktio & Utama, 2013), di mana kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, dapat mengendalikan dorongan hati, dan mampu mengatur suasana hati, serta menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan berdoa (Goleman, 2009).

Berdasarkan beberapa faktor-faktor *work engagement* di atas peneliti memilih *personal resources* yang didalamnya terdapat kecerdasan emosi sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini, karena individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerjanya, semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki individu maka akan membuat individu tersebut mampu mengoptimalkan pekerjaannya dengan baik, yang pada akhirnya akan membuat individu tersebut bisa terikat dengan pekerjaannya (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Wulandari dan Ratnaningsih (2017) juga menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin *work engagement* begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka akan semakin rendah pula *work engagement*.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 6 orang subjek yaitu wanita karier yang sudah berkeluarga pada tanggal 30 september 2019. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa subjek merasa kurang dapat bekerja dengan maksimal karena mengalami kelehan secara psikologis dan fisik terlebih pekerjaan yang dijalannya memiliki tuntutan yang besar sedangkan di sisi lain subjek juga harus mengurus keluarga (anak dan suami). Subjek juga merasa kesulitan dalam mengontrol emosi saat bekerja, karena subjek sering terbawa emosi negatif dari rumah ke pekerjaannya, kemudian subjek juga sering merasa bingung dengan keadaan dirinya sendiri, merasa kurang termotivasi dalam bekerja karena pekerjaan yang dijalannya dianggap sebagai beban yang menguras tenaga, subjek juga mengatakan bahwa subjek termasuk orang yang cuek dan tidak mau mencampuri masalah orang lain atau rekan kerjanya, dan subjek juga mengaku bahwa sering bermasalah dengan rekan-rekan kerjanya karena tidak sependapat dengannya, sehingga bekerja menurut subjek merupakan merupakan sebuah tuntutan ekonomi yang harus dijalani.

Goleman (2009) mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, dapat mengendalikan dorongan hati,

dan mampu mengatur suasana hati serta menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Selanjutnya juga didukung oleh pendapat Puspasari (2009) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi dan rasional secara bersamaan dengan kondisi yang tepat. Kemudian Gupta dan Kumar (2016) menambahkan bahwa kecerdasan emosi merupakan seperangkat kompetensi dan kualitas diri serta keterampilan yang luas dan disposisi individu, biasanya disebut *soft skill* atau *inter dan intra-personal skill*.

Menurut Goleman (2009) aspek-aspek dari kecerdasan emosi terbagi menjadi lima yaitu sebagai berikut : yang pertama mengenali emosi diri, yaitu kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi; yang ke dua mengelola emosi, yaitu menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat dan pas; yang ke tiga memotivasi diri sendiri, yaitu mampu menjadi motivator bagi diri sendiri dan orang lain sehingga dalam melakukan pekerjaan apapun akan dilakukan secara produktif dan efektif, memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan; yang ke empat mengenali emosi orang lain atau empati, yaitu kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya, dan menyelaraskan diri dengan orang lain, kesadaran akan perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain; yang ke lima membina hubungan, berkaitan dengan kemampuan individu dalam bersosialisasi, yaitu individu mampu menjalin hubungan dengan individu lain untuk menunjang keberhasilan.

Sejalan dengan hal tersebut Carmelia, Tiatri, dan Wijaya (2017) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang baik cenderung lebih cepat dalam menenangkan diri, memiliki kesadaran diri, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain dan lebih cakap dalam memahami orang lain, dengan demikian individu tersebut akan mampu menyelesaikan seluruh beban pekerjaannya tanpa menimbulkan stres yang berlebihan, kecerdasan emosi juga akan membuat seseorang memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta tetap bersemangat untuk menghadapi berbagai kesulitan yang dihadapi dan ini berkaitan erat dengan keterikatan seorang karyawan ditempat kerjanya. Kecerdasan emosi juga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai kesuksesan karier karena individu yang lebih cerdas secara emosi akan lebih bisa bekerja dengan baik ditempat kerja dan mampu untuk terikat dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan kemampuannya dalam menjalin hubungan interpersonal, mudah bergaul, lebih bersemangat dengan aktivitas yang berhubungan dengan banyak orang, sebaliknya individu yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah akan menghadapi masalah dalam berhubungan dengan orang banyak, sulit menyesuaikan diri dan kurang bersemangat dalam mencapai tujuan pekerjaannya (Iskandar, Ambarita & Sowiyah, 2014).

Sejalan dengan hal tersebut hasil penelitian Wulandari dan Ratnaningsih (2017) juga menunjukkan hal yang sama bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi *work engagement*, begitupun

sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka akan semakin rendah *work engagement*. Sari dan Yulita (2018) mengatakan bahwa Model JD-R juga menjelaskan, rintangan dalam pekerjaan cenderung akan menggagalkan pertumbuhan pribadi dan pencapaian tujuan, serta menyebabkan kognisi dan emosi negatif, kognisi dan emosi yang negatif menyebabkan terjadinya penurunan tingkat *work engagement*, sedangkan untuk terlibat sepenuhnya dalam suatu pekerjaan individu membutuhkan pemanfaatan diri, baik secara kognitif maupun secara emosional (Yuan, Li, & Tetrick, 2015). Akan tetapi tidak semua pekerja dapat memiliki *work engagement* yang baik hal ini disebabkan oleh tantangan dari pekerjaan, maupun lingkungan diluar tempat kerja. Salah satu kelompok pekerja yang rentan mengalami hal tersebut adalah pekerja wanita, atau biasa disebut wanita karier *dual career women* (Nurendra, 2016).

Seseorang yang memiliki kestabilan emosi akan mempunyai penyesuaian diri yang baik, mampu menghadapi kesukaran dengan cara obyektif serta menikmati kehidupan yang stabil, tenang, merasa senang, tertarik untuk bekerja dan berprestasi, mampu memotivasi diri terhadap kritik, tidak melebih-lebihkan kesenangan ataupun kesusahan sehingga dapat mengelola kebutuhan-kebutuhan primitif yang lebih banyak dipengaruhi emosi belaka (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008). Kemampuan individu menciptakan emosi positif terhadap pekerjaannya merupakan salah satu cerminan dari tingkat *work engagement* (Wakhuni, 2016). *Work engagement* adalah suatu kondisi yang positif, memuaskan, dan memotivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (Bakker & Leiter, 2010). Schaufeli (2012) juga mengatakan

bahwa individu yang memiliki *work engagement* tinggi adalah individu yang mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar dari pada apa yang dikerjakan sehari-hari.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulandari & Ratnaningsih, 2017) menggunakan variabel kecerdasan emosi dan *work engagement* dengan subjek penelitian guru SMA negeri berakreditasi A di kecamatan ngaliyan. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan variabel kecerdasan emosi dan *work engagement* namun peneliti lebih fokus pada subjek wanita karier yang sudah berkeluarga. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan pada ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi mengenai kecerdasan emosi dan *work engagement* pada wanita karier yang sudah berkeluarga.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat mengetahui tingkat *work engagement* dan dapat mengelola kecerdasan emosi pada wanita karier yang sudah berkeluarga