

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan spesialistik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan (perawat dan/atau bidan) dan dipimpin oleh seorang tenaga medis (dokter, dokter spesialis, dokter gigi atau dokter gigi spesialis) (Lamongan, 2019). Klinik Utama Sentosa Jakarta adalah klinik yang menyelenggarakan pelayanan medik secara umum. Sifat pelayanan kesehatan yang diselenggarakan bisa berupa rawat jalan, one day care, rawat inap dan/atau home care. Klinik Utama Sentosa memiliki tenaga-tenaga medis yang sudah ahli dibidangnya dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat (Rendi, 2015). Klinik utama sentosa memiliki jam kerja yang cukup panjang yaitu mulai dari jam 8 pagi sampai jam 11 malam dan tidak ada shift kerja. Semua staff bekerja full seharian dan hanya mendapatkan libur kerja 2 kali dalam sebulan, bahkan di hari minggu karyawan tetap bekerja, kemudian apabila ingin cuti harus mengajukan surat cuti sebulan sebelum tanggal cuti yang diinginkan.

Tenaga kerja merupakan asset utama dari suatu organisasi karena tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Tenaga kerja berperan aktif dalam menetapkan suatu rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas

tenaga kerja harus sesuai dengan kebutuhan organisasi agar efektif dan efisien demi tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Hasibuan, 2013).

Menurut Pranowo (1993), seiring perkembangan perlu adanya kesadaran pengetahuan terkait kedudukan wanita baik dalam masyarakat, hukum, ekonomi, politik dan bidang lainnya tidak jauh berbeda dari pria. Namun perlu disadari pria dan wanita pasti memiliki kekurangan dan kelebihan. Peranan wanita dalam bekerja berasal dari keinginannya untuk mendapatkan pekerjaan dan dapat bekerja di sektor-sektor ekonomi yang ada. Wanita bekerja bukan hanya untuk mendapatkan uang, melainkan untuk membuktikan kemampuan yang dimiliki dan memaksimalkan dirinya sendiri untuk bekerja sehingga adanya kesadaran bahwa wanita mampu bekerja, baik dalam keluarga maupun masyarakat (Ihromi, 1990).

Hal serupa juga diungkapkan oleh Handayani (2013) yang mengatakan bahwa wanita bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, melainkan juga untuk menggunakan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai apa yang diinginkan, bahkan dalam bekerja wanita juga dapat menjadi contoh yang baik bagi tumbuh kembang anak. Faktanya, wanita yang bekerja lebih rentan mengalami permasalahan ketika bekerja dibanding pria, karena wanita memiliki peran yang berbeda dari pria di dalam keluarga (Handayani, 2013).

Wanita yang bekerja dalam menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan pasti dipengaruhi oleh lingkungan keluarga dan lingkungan kerja. Oleh karena itu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga diperlukan pertimbangan interaksi antara lingkungan kerja dan lingkungan keluarga. Wanita

harus mampu mengatur keseimbangan yang baik antara keluarga dengan pekerjaan (Clark, 2000). Berdasarkan data lapangan terdapat beberapa kasus yang terjadi di Klinik Utama Sentosa Jakarta khususnya pada karyawan wanita yaitu sejak tahun 2015-2019 karyawan yang paling banyak mengundurkan diri adalah karyawan wanita, baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah, hal tersebut terjadi karena karyawan wanita merasa lebih banyak menghabiskan waktu ditempat kerja dan tidak memiliki waktu untuk menikmati kehidupan pribadinya atau berkumpul bersama dengan keluarga. Menurut para karyawan wanita yang mengundurkan diri, mereka terkadang menjadi lupa untuk mengurus dirinya sendiri ataupun mengurus keluarganya dikarenakan terlalu sibuk ditempat kerja. Menurut Handayani (2013) salah satu masalah yang menimbulkan resiko bagi kesejahteraan wanita maupun tempat kerja adalah *work life balance* yang tidak seimbang. Apabila *work life balance* tidak dikelola dengan baik maka akan berpengaruh pada kehidupan individu baik di dalam keluarga maupun di tempat kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Cahil (2015) yang menyatakan bahwa apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada individu lebih banyak dihabiskan waktunya ditempat kerja dan waktu yang dihabiskan dengan keluarga lebih sedikit maka akan mempengaruhi *work life balance* individu tersebut.

Menurut Hudson (2005) *work life balance* adalah kemampuan individu dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan sesuai dengan peran ganda yang dimiliki karyawan tersebut. Menurut Hudson (2005) *work life balance* memiliki 3 aspek, yaitu: (1) *Time balance* (keseimbangan

waktu), (2) *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), (3) *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan).

Tingkat *work life balance* pada karyawan cukup beragam. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian. Berdasarkan hasil survey Jobstreet.com (2014), di dapatkan bahwa dari 17.623 orang menunjukkan sebanyak 85% individu mengaku belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal tersebut terjadi karena disebabkan beberapa faktor yaitu individu bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuh selama ini, belum memiliki perencanaan karier, memiliki atasan yang bersifat tidak peduli, kemudian belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Hal ini didukung melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Minggu, 21 September 2019 kepada 10 orang karyawan wanita di klinik utama sentosa, Jakarta melalui telewicara. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebanyak 7 dari 10 orang karyawan wanita menunjukkan gejala-gejala *work life balance*. Pada aspek *Time balance* (keseimbangan waktu), ke-tujuh karyawan wanita merasa tidak memiliki keseimbangan waktu yang baik. Subyek mengaku lebih banyak menghabiskan waktu ditempat kerja daripada dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Ke-tujuh karyawan wanita tersebut mengatakan bahwa mereka hanya dapat jatah libur hanya dua kali dalam sebulan dan biasanya mereka juga bekerja di akhir pekan. Pada aspek *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), ke-tujuh karyawan wanita mengatakan ketika bekerja mereka juga terkadang terlibat dengan kegiatan luar namun bukan pada saat jam kerja

melainkan diluar jam kerja. Hal tersebut membuat karyawan menjadi tertekan dan tidak dapat merasakan keseimbangan dalam kehidupannya.

Pada aspek *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), ke-tujuh karyawan mengungkapkan bahwa ketika bekerja kepuasan yang dirasakan sangat minim, meskipun merasa puas secara finansial namun tidak puas secara psikologis karena mereka tidak dapat membagi waktu untuk bekerja dan untuk sekedar main bareng dengan teman-temannya. Banyaknya aktivitas yang dihabiskan ditempat kerja daripada untuk kehidupan pribadi atau keluarga menyebabkan karyawan kurang merasakan kepuasan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 7 dari 10 karyawan wanita terindikasi mengalami permasalahan *work life balance*.

Wanita seharusnya memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut maka individu perlu menggunakan teori border (batas) yang membahas bahwa individu harus membuat batasan ketika bekerja dan untuk kehidupan pribadinya, dengan teori ini diharapkan individu dapat mengatur waktu yang baik guna menjaga keseimbangan individu di lingkungan kerja dan keluarga (Clark, 2000).

Penelitian ini penting dilakukan karena menurut penelitian dari Yusnani dan Prasetyo (2018) mengatakan bahwa karyawan akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya apabila telah tercipta keseimbangan kehidupan kerja pada dirinya. *Work life balance* menjadi suatu hal yang sangat penting bagi karyawan ketika mulai meningkatnya tekanan ketika bekerja, persaingan dengan karyawan lain, dan ketidaknyamanan dengan suasana

pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusnani dkk. (2018) ada pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan Dinas Koperasi YZ.

Selain itu, menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), mengatakan bahwa *balance* berarti tidak adanya masalah, namun jika dikaitkan dengan definisi *work life balance*, yaitu keseimbangan kehidupan kerja yang berasal dari kemampuan yang baik dan memiliki efek yang baik bagi pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Individu akan mendapatkan dampak positif terhadap sesuatu hal yang menjadi kewajibannya apabila individu tersebut mampu mengatur waktu di luar dan di dalam pekerjaannya. Dampak positif yang dimaksud adalah individu menjadi mampu mengatur waktu dengan baik sehingga antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terwujud. Jadi, ada keseimbangan antara ditempat kerja dengan kehidupan pribadi, di tempat kerja individu tersebut akan disenangi rekan kerja maupun atasan karena mampu menyelesaikan tugas, sedangkan di rumah keluarga menjadi merasa lebih diperhatikan.

Menurut Schabracq dan Cooper (2003), mengemukakan ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life Balance*, yaitu: (1) Karakteristik Pekerjaan, terdiri dari pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang dihabiskan dalam bekerja, (2) Karakteristik Keluarga, merupakan suatu hal yang utama dalam menentukan terjadinya masalah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, (3) Karakteristik Kepribadian, sangat mempengaruhi aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi, (4) Sikap, adalah penilaian terhadap aspek sosial seseorang. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, peneliti

memilih faktor karakteristik pekerjaan yaitu persepsi terhadap beban kerja dalam penelitian ini, karena persepsi terhadap beban kerja merupakan faktor utama penentu *work life balance* dalam diri individu.

Hal ini didukung oleh penelitian Umartiwi (2017) dalam penelitiannya mengenai Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan yang di dapat adanya hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan. Adanya kewajiban pekerjaan yang diperoleh karyawan, maka karyawan tersebut masih berkontribusi dengan dunia sosial dengan memaksimalkan waktu luang yang dimiliki, misalnya ikut serta dalam acara kemasyarakatan, ikut serta dalam pelatihan, bahkan untuk bertemu dengan teman atau keluarga. Berdasarkan data yang diperoleh masih banyak karyawan yang melewati hari-harinya di perusahaan dari pada di rumah sehingga menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Ditambahkan lagi berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Minggu, 21 September 2019 kepada 10 orang karyawan wanita di klinik utama sentosa, Jakarta bahwa banyak karyawan wanita tidak merasakan *work life balance* dikarenakan waktu yang mereka lalui terlalu banyak ditempat kerja dari pada dirumah untuk mengurus anak dan bertemu dengan teman-temannya serta untuk kehidupan pribadinya masing-masing. Salah satu karyawan mengatakan banyaknya beban kerja yang mereka dapatkan ditempat kerja merupakan faktor utama tidak terwujudnya *work life balance*. Karyawan tersebut

juga menambahkan bahwa mereka selalu berangkat pagi-pagi sekali dan pulang larut malam, bahkan di hari minggu pun mereka tetap bekerja.

Menurut Robbins (2008) persepsi adalah proses dimana individu mengelompokkan dan mengungkapkan apa yang dilihat atau dirasakan sehingga dapat memberi arti terhadap lingkungan. Menurut Munandar (2014) Beban kerja merupakan kondisi karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja yaitu penilaian individu terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh individu tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tarwaka (2015) mengungkapkan bahwa ada beberapa dimensi beban kerja yang dikaitkan dengan performansi, yaitu: (1) Beban waktu (*time load*) adalah jumlah waktu yang ada di dalam perencanaan, pelaksanaan, dan memantau pekerjaan, (2) Beban usaha mental (*mental effort load*) adalah banyaknya usaha dari dalam tubuh guna menjalankan tugas-tugas yang diberikan, (3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) adalah menunjukkan resiko-resiko dalam pekerjaan, kebingungan dalam melakukan pekerjaan, bahkan stres yang dirasakan ketika bekerja.

Menurut Robbins (2008), dalam tekanan beban kerja dapat menjadi suatu hal yang positif, hal ini memicu terhadap terpenuhinya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada karyawan. Adanya *work life balance* diharapkan mampu mengurangi tekanan dari aktivitas psikis dan fisik terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Clark (2000), memiliki

pandangan bahwa *work life balance* adalah kepuasan individu terhadap aktivitasnya baik di rumah dan di tempat kerja dengan tingkat permasalahan yang rendah. Permasalahan yang biasa terjadi yaitu beban kerja yang berlebihan, jika beban kerja dan stress yang dialami individu berkurang maka permasalahan yang mungkin muncul disaat bekerja akan lebih sedikit dan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik sehingga tidak mempengaruhi aktivitas individu dan menjadi masalah bagi individu.

Schermerhorn (2005) mengatakan hampir semua orang menggunakan waktu sehari-harinya untuk bekerja. Sesuatu yang dikerjakan karyawan, beban kerja yang diterima karyawan, bagaimana proses mengerjakan pekerjaan dari karyawan semuanya akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja. Apabila kualitas kehidupan kerja seseorang baik maka karyawan akan memperoleh keseimbangan kehidupan kerja dalam dirinya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan, apakah ada hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita.
2. a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran di bidang Psikologi dan bidang keilmuan lain khususnya bidang Psikologi

Industri dan Organisasi yang dapat menjelaskan persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance*.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi karyawan wanita untuk menghadapi setiap beban kerja yang dialami dan membantu karyawan wanita untuk lebih meningkatkan *work life balance* dalam kehidupannya. Bagi pimpinan, berdasarkan informasi yang diperoleh dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk perlu tidaknya dilakukan perbaikan terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat lebih merasa diperhatikan dan lebih bersemangat dalam bekerja.