

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan dalam masyarakat modern pada saat ini menjadikan tuntutan kehidupan yang semakin bertambah terutama di bidang materi. Modernisasi juga membawa perubahan sosial kehidupan keluarga dimana peran wanita tidak lagi sebagai ibu rumah tangga saja, melainkan berperan dalam berbagai kehidupan sosial kemasyarakatan dan memiliki karir pada pekerjaan (Nurwati & Mumaedi, 2016). Menurut previadizy dan Puspitacandri (2014) kehidupan kerja di era modern tidak hanya didoinasi oleh jenis kelamin laki-laki saja, melainkan wanita bahkan wanita yang menjadi ibu dan telah memiliki anak juga turut bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Kurnia dan Mulyani (2017) menjelaskan bahwa tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap pekerja tentunya tidak luput dari berbagai masalah terutama bagi ibu yang memiliki anak balita, karena ibu yang sibuk bekerja akan sulit untuk menghabiskan banyak waktu dalam mengurus anak-anaknya sehingga lebih banyak dititipkan kepada pengasuh maupun dititipkan kepada keluarga akibatnya peran ibu menjadi tergantikan.

Nurwati dan Mumaedi (2016) berpendapat bahwa problematik yang di hadapi oleh ibu yang bekerja dapat mempengaruhi peran dan status dalam keluarga karena kewajiban dari seorang ibu salah satunya adalah mengurus anaknya selain mengurus suami. Menurut Apreviadizy dan Puspitacandri (2014)

apabila seorang ibu bekerja maka harus dapat membagi waktu antara perannya sebagai wanita karir dan sebagai ibu. karena, peran ibu menjadi sangat penting bagi perkembangan anak. Lebih lanjut, ketika anak tidak mendapatkan peran ibu yang baik maka proses berkembang dalam pemenuhan kebutuhan dasarnya akan terhambat. Pemenuhan kebutuhan anak ini didapatkan ketika terjadi keseimbangan waktu dan keterlibatan ibu yang bekerja dapat dipenuhi.

Zerwas (2019) berpendapat bahwa apabila waktu bekerja yang dihabiskan seseorang lebih besar maka sulit baginya untuk menyeimbangkan kehidupan di luar pekerjaan, kondisi tersebut dapat membuat seseorang mudah tertekan saat menjadli kehidupannya sehingga dapat menurunkan pula performa kerjanya. Darcy, McCarthy, Hill, dan Grady (2011) berpendapat kehidupan kerja dan non-kerja yang tidak seimbang menandakan bahwa seseorang telah memiliki permasalahan Work-life Balance (WLB) dalam kehidupannya. Permasalahan WLB yang terjadi berdampak pada diri seseornag yang membuat banyak waktu yang tersita oleh pekerjaan, sulit untuk memiliki keterlibatan penuh dengan keluarga, dan tidak mampu bersosialisasi dengan baik di lingkungan tinggalnya, sehingga tekanan-tekanan yang dirasakan menjadikan kinerjanya semakin menurun, kurang teliti saat bekerja yang dapat mengakibatkan kesalahan, dan tidak bersedia memberikan performa terbaiknya (Jones, Burke, & Westman, 2013). Disisi lain menurut Parker (2019) ketika seorang ibu pekerja lebih fokus kepada keluarganya maka dapat menurunkan karir di tempat kerja yang membuatnya sulit untuk memberikan dedikasi, mengembangkan karir, bahkan terjadi penurunan kualitas kerja, sehingga dibutuhkan WLB sebagai kemampuan

ibu yang bekerja untuk dapat menyeimbangkan waktu serta keterlibatan dalam bekerja maupun kehidupan di luar pekerjaan agar setiap komponen dalam aktivitasnya dapat terselesaikan dengan baik (Navarro, 2017).

Albertsen, Rafnsdótti, Grimsó, Tómasson, dan Kauppinen (2008). menjelaskan bahwa ketika seorang ibu bekerja maka terdapat banyak tuntutan dalam kehidupannya selain dalam ranah bekerja yaitu tuntutan yang berasal dari berbagai pihak seperti suami yang menuntut istrinya mengelola kebutuhan rumah tangga yang berhubungan dengan dapur, peralatan rumah tangga, melayani kebutuhan suami maupun anak, bahkan mengatur berbagai keperluan lainnya sesuai yang menjadi harapan. Selain itu, terdapat pula tuntutan dari anak tentang waktu untuk bermain bersama ibunya, keterlibatan secara emosional, maupun belajar berbagai hal bersama ibunya. Oleh karena itu, berbagai tuntutan dari suami maupun anak dapat terpenuhi dengan baik ketika ibu yang bekerja mampu menyeimbangkan kehidupannya saat berada di lingkup pekerjaan dan di luar pekerjaan yaitu bersama keluarganya (Hancock, 2011).

WLB merupakan keseimbangan antara kehidupan di lingkungan pekerjaan dan di luar pekerjaan yang melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur setiap tuntutan secara bersamaan, sehingga dapat melibatkan diri sesuai dengan peran ganda yang dimilikinya (Hudson, 2005). Anderson, Lyonette, Payne, dan Wood (2016) mendefinisikan WLB sebagai kecakapan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan kerja serta non-kerja secara bersama-sama terlibat didalam kedua peran dengan baik dan memberikan prioritas yang sama untuk kedua peran yang di lakukannya. Menurut Blithe (2015) WLB merupakan cara

seseorang menjalani aktivitas dengan tidak mengabaikan komponen-komponen dalam lingkungan kerja, pribadi, orang lain, bahkan spiritualnya.

Hudson (2005) menjelaskan bahwa aspek-aspek WLB terbagi menjadi tiga. Pertama, aspek time balance (keseimbangan waktu) menyangkut pada keseimbangan waktu yang digunakan oleh seseorang dalam pekerjaan dimulai dari lama perjalanan karyawan dari rumah menuju tempat bekerja hingga kembali lagi ke rumah, membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman maupun menyediakan waktu bersama keluarga. Kedua, aspek involvement balance (keseimbangan keterlibatan) menyangkut dalam keseimbangan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi, sehingga seseorang dapat menikmati keterlibatan setelah pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Ketiga, aspek satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) menyangkut dalam keseimbangan tingkat kepuasan, dimana seseorang yang menganggap apa yang dilakukan selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan keluarga, hubungan dengan teman maupun rekan kerja, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Pada kenyataannya, survei hasil penelitian yang dilakukan Prastiwi (2020) menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan WLB pada wanita yang bekerja yaitu WLB yang digolongkan dalam kategori tinggi sebesar 10% (6 subjek), sedang sebesar 30% (18 subjek), dan rendah sebesar 60% (36 subjek). Hasil penelitian Rahayu (2018) menunjukkan bahwa dari 110 subjek terdapat 57 (52 %) karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja dengan kategori tinggi, sedangkan 53 (48 %) memiliki keseimbangan kehidupan

kerja dengan kategori rendah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menerapkan WLB dalam dirinya.

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Febuari samapai 02 Maret 2021 pada 11 ibu pekerja yang memiliki anak balita di kompleks balaikota Yogyakarta menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan Hudson (2005). Diperoleh 8 dari 11 subjek yang mengatakan pada aspek time balance (keseimbangan waktu) yaitu pada waktu istirahat subjek masih mengerjakan tugas sehingga tidak bisa mengabari keluarganya serta sulit membagi waktu untuk anaknya, subjek juga terkadang diminta untuk bekerja walaupun bukan termasuk kedalam waktu kerjanya namun subjek harus siap melaksanakan tugas, dan subjek juga biasa pulang atau sampai rumah telat pada waktunya sehingga subjek mudah marah dan menyalahkan diri sendiri yang membuat hasil kerjanya kurang optimal . Pada aspek involvement balance (keseimbangan keterlibatan), subjek mengatakan lebih banyak terlibat dalam urusan pekerjaan serta mengabaikan perkembangan anak karena harus meitipkan anaknya kepada orang lain, terkadang tidak bisa menghadiri acara yang diselenggarakan oleh lingkungan tempat tinggalnya, dan ketika pulang kerja hanya sedikit berbicara dengan keluarganya, sehingga keadaan ini membuat subjek khawatir tidak bisa mengetahui lebih dalam keadaan keluarganya dan kekhawatiran tersebut membuat konsentrasi saat bekerja menurun dan terkadang subjek membuat kesalahan saat bekerja.

Pada aspek statisfaction balance (keseimbangan kepuasan) subjek kurang puas terhadap sistem yang memberatkan dirinya saat bekerja untk melakukan

banyak tugas yang terlalu berlebihan sehingga subyek merasa bersalah kepada keluarganya ketika keluarga membutuhkannya subjek justru sedang bekerja, dan merasa dirinya orang yang buruk karena tidak mampu untuk membahagiakan keluarganya karena kehidupannya lebih banyak dihabiskan di tempat kerja.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki anak balita di kompleks balaikota Yogyakarta mempunyai permasalahan WLB yang didasarkan pada aspek-aspek WLB yang dikemukakan Hudson (2005) yaitu time balance, involvement balance, dan satisfaction balance.

Wall (2016) menjelaskan bahwa diharapkan seseorang memiliki WLB didalam dirinya karena WLB yang baik membuat seseorang dapat membagi waktu yang seimbang antara aktivitas di tempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja. Dengan demikian, tidak ada peran yang dikorbankan baik dari pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan dan keduanya berjalan dengan seimbang,

Sehingga peranan yang seimbang menjadikan seseorang dapat fokus untuk bekerja dan dapat menunjukkan performa kerja secara maksimal tanpa khawatir pada kehidupan di luar pekerjaannya (Singh & Khanna, 2011). Cooper (2014) juga menyatakan bahwa seseorang yang mampu menerapkan WLB maka dapat mengatur waktu, jadwal kerja, tenaga, dan pikiran agar mampu untuk mengatasi tantangan yang ada dalam menghadapi dua peran yang berbeda, sehingga dapat merasakan kelegaan hati dan terlibat secara penuh terhadap kedua perannya.

Menurut Oludayo, Falola, Obianuju, dan Demilade (2018) WLB yang terpenuhi dapat memberikan dedikasi terbesar untuk tempat kerja seseorang, lebih loyal menjalani pekerjaan, dan bersedia mencapai kesuksesan organisasi.

O'Brien dan Wall (2016) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi WLB yaitu autonomy (otonomi), work demands (tuntutan kerja), treated fairly (diperlakukan secara adil), peers (rekan kerja), dan conflict values (nilai-nilai konflik).

Dari faktor-faktor tersebut peneliti memilih untuk menggunakan tuntutan kerja. Pemilihan faktor tersebut karena menurut Jex dan Britt (2014) tuntutan kerja merupakan unsur-unsur yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang dapat menambah tekanan jika tuntutan tugas tersebut rasanya dirasakan berlebihan. Schmitt dan Highhouse (2013) menjelaskan ketika seseorang mendapatkan tuntutan kerja yang berlebihan maka membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikannya, tenaga yang besar, dan diuntut untuk berpikir keras bahkan lebih dari kapasitas deskripsi dalam pekerjaannya, sehingga kehidupan sebagian besar kehidupan seseorang dipergunakan hanya di tempat kerjanya dan jika terus-menerus terjadi akan menimbulkan rendahnya WLB dalam diri karyawan karena mengabaikan kehidupan di luar pekerjaannya (Jones, dkk., 2013). Hal ini didukung hasil penelitian Ng, dkk. (2017) menunjukkan hasil bahwa terdapat korelasi antara tuntutan kerja dengan WLB. Penelitian Prastiwi (2020) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tuntutan kerja dengan WLB. Oleh karena itu, tuntutan kerja menjadi faktor dominan atau variabel bebas dalam penelitian ini.

Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, dan Schreurs (2004) mendefinisikan tuntutan kerja sebagai segala komponen fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan

fisik maupun psikis secara berkelanjutan, sehingga seseorang membutuhkan pengorbanan tertentu untuk dapat menjalankan berbagai tuntutan tersebut. Cooper (2014) menjelaskan bahwa tuntutan kerja adalah permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat dan bersamaan, serta seseorang juga dituntut untuk menjalankan pekerjaan dengan waktu dan kecepatan kerja yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Kubicek dan Korunka (2017) menyatakan bahwa tuntutan kerja merupakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan secara berlebihan, melebihi kapasitas deskripsi pekerjaan, dan memiliki waktu yang terbatas untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Bakker, dkk. (2004) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek tuntutan kerja. Pertama, aspek work overload adalah tuntutan kerja yang berhubungan dengan banyaknya beban kerja yang diterima maupun segala macam tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja seperti tekanan waktu, tenaga, maupun tugas yang berlebihan. Kedua, aspek emotional demands adalah tuntutan kerja yang berhubungan dengan emosional individu terhadap pekerjaan. Kondisi emosi yang dirasakan dan harus dihadapi ketika berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya yang dapat bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun karena interaksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Ketiga, aspek cognitive demands adalah tuntutan kerja berupa tugas yang memerlukan banyak konsentrasi. Cognitive demands melibatkan segala upaya yang menyangkut aktifitas otak yang terlibat dalam kemampuan berpikir seperti kemampuan dalam mengolah informasi, memahami arti, penerapan, analisis, dan evaluasi.

Thirapatsakun, Kuntobutr, dan Mechinda (2014) menjelaskan bahwa tuntutan kerja digambarkan dalam bentuk teknis, intelektual, fisik, sosial maupun finansial pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Menurut O'Brien dan Wall (2016) tuntutan kerja dapat berkorelasi dengan berbagai variabel, salah satunya adalah WLB. Seseorang yang mendapatkan tuntutan kerja yang sesuai dengan kapasitas pemikiran, tenaga, dan waktu maka akan lebih mudah untuk menyeimbangkan kehidupannya (WLB) karena setiap aktivitas dapat terpenuhi dengan baik atau sesuai kapasitas masing-masing (Levy, 2016). Salah satunya, WLB juga terjadi pada ibu yang memiliki anak balita. Menurut Oludayo, dkk. (2018) WLB yang baik ini membuat seseorang senang bekerja, berdedikasi, dan bersedia memberikan kinerja maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, Jones, dkk. (2013) berpendapat tuntutan kerja yang besar berupa tugas-tugas yang berat, mengerjakan tugas di luar deskripsi, bahkan menambah waktu serta tenaga untuk bekerja membuat seseorang lebih banyak menghabiskan keterlibatan dalam pekerjaan sehingga mengabaikan kehidupan di luar pekerjaan karena terlalu tertuju pada pekerjaan yang mana jika keadaan ini terus terjadi maka akan bermasalah pada WLB. Schultz dan Schultz (2015) menjelaskan bahwa WLB yang rendah menjadikan seseorang merasa sedih, khawatir, dan tertekan karena tidak mampu menyeimbangkan perannya, sehingga perasaan tersebut membawanya pada sikap kurang menunjukkan performa terbaik saat bekerja, mengganggu konsentrasi saat bekerja, dan menurunnya kegigihan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi tempat kerjanya.

Hal ini didukung hasil penelitian Prastiwi (2020) yang menunjukkan bahwa sumbanagn efektif yang diberikan variabel tuntutan kerja kepada WLB sebesar 59,6%, sehingga penelitian tersebut menunjukkan bahwa tuntutan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar bagi WLB.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan WLB pada ibu pekerja yang memiliki anak balita di kompleks balaikota Yogyakarta?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dengan WLB pada ibu pekerja yang memiliki anak balita di kompleks balaikota Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia khususnya pada tuntutan kerja dan WLB.

b. Manfaat Praktis

1). Bagi ibu pekerja yang memiliki anak balita di kompleks balaikota

Manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi tolak ukur ibu bekerja yang memiliki balita agar mampu memahami tuntutan dari pekerjaannya dan mampu mengevaluasi seberapa besar tingkat WLB yang dimilikinya untuk menyeimbangkan setiap komponen dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

- 2). Bagi setiap pihak yang bersangkutan dengan kompleks balai kota
Manfaat praktis bagi setiap pihak yang bersangkutan dengan ibu pekerja yang memiliki anak balita, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil intervensi perihal WLB dengan memberikan kebijakan tuntutan kerja yang sesuai.