

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pada dewasa ini, keterlibatan wanita dalam lingkungan kerja telah menjadi hal yang umum, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik ((BPS), 2022), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja wanita semakin tinggi setiap tahunnya dalam periode 5 tahun terhitung sejak 2018 sampai dengan 2022 didapat data partisipasi terbesar pada tahun 2019 dengan presentase sebesar 38,19%. Dorongan yang melatar belakangi mengapa terjadi peningkatan tersebut antara lain; tingkat pendidikan yang dimiliki, desakan ekonomi keluarga, dan waktu luang yang dimiliki wanita. Keperluan akan peningkatan ekonomi rumah tangga merupakan salah satu dorongan utama para wanita untuk bekerja (Rahaju, dkk. 2012)

KEMENPPA (2019), bertambahnya partisipasi wanita dalam dunia kerja membawa wanita ke situasi di mana wanita dihadapkan pada tantangan dalam menentukan cara terbaik mengatur waktu dan tenaga antara keluarga dan pekerjaan. Dengan tumbuhnya motivasi wanita seperti yang dikatakan oleh Samsidar (2019) dalam bekerja meliputi pengembangan diri, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu, menghasilkan sesuatu serta mendapatkan penghargaan, penerimaan dan prestasi. Sehingga adanya beberapa peran secara sekaligus menjadikan wanita memiliki beberapa peran, yang sering disebut sebagai ibu peran ganda.

Menurut Murdaningrum (2021) wanita yang menjalani karier sambil menjalankan peran sebagai anggota keluarga seringkali menemukan bahwa kedua hal ini saling berhubungan dan dapat menimbulkan konflik peran. Wanita karier juga diharapkan untuk memberikan komitmen pada pekerjaan, tetapi di sisi lain, sebagai wanita karier juga memiliki tanggung jawab sebagai ibu. Firdauz (2021) menyebutkan karyawan yang menghadapi gangguan pada aktivitas akibat pekerjaan, cenderung mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

Murdaningrum (2021) menyatakan bahwa melakukan peran ganda menjadi wanita dengan menjalani karier dan ibu rumah tangga seringkali membuat wanita kesulitan dalam menjaga keseimbangan karena berbagai tuntutan dan konflik yang muncul dari peran-peran yang diemban. Namun, permasalahan utama yang timbul ketika seorang wanita memutuskan untuk bekerja setelah menikah adalah menjadi wanita karier dengan mengemban peran ganda. Hal ini dapat memunculkan tantangan berupa situasi yang lebih sulit, terutama dalam konteksnya yakni pekerjaan maupun dalam rumah tangga (Huda, 2020).

Ibu peran ganda memiliki konflik tersendiri dengan dirinya sendiri dan untuk melakukan peran secara bersamaan adalah tugas yang tidak sederhana, terutama dalam hal pengalokasian waktu, energi, dan fokus. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Putri (2021), wanita yang menjalani karier akan merasakan efeknya secara fisik dan psikologis, terutama karena wanita karier harus mengemban tanggung jawab domestik. (Fauziah, 2021) Tugas domestik sebagai bentuk kodrat perempuan sering kali menjadi hal yang berat untuk dilakukan jika perempuan

melakukan tugas lain diluar itu. Ibu peran ganda Biasanya mengalami masalah merasa sangat lelah terutama psikis, karena seharian memaksa diri untuk bertahan ditempat kerja sehingga membuat ibu menjadi emosional dan sensitive dan kurangnya waktu untuk keluarga karena kesibukan bekerja menyebabkan kurangnya komunikasi dengan keluarga (Hermayanti, 2014).

Banyaknya tekanan dan tuntutan yang dialami oleh ibu peran ganda membuat ibu peran ganda kurang memiliki waktu untuk mengurus diri, adanya kemungkinan terburuk dalam pekerjaan seperti terbengkalainya tugas kerja, bertambahnya beban kerja yang akhirnya dapat menyebabkan ibu peran ganda kurang terdapat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, dengan demikian seorang ibu peran ganda perlu memiliki *work life balance* sebagai penyeimbang antara konflik-konflik yang sedang dialami (Cyntiarani, 2021)

*Work life balance* dapat diartikan sebagai suatu konsep psikologis yang mengacu pada keseimbangan kehidupan kerja dan aspek lain dalam kehidupan seseorang. Fisher, Bulger dan Smith (2009) mengatakan, *Work life balance* adalah usaha seseorang untuk menemukan keseimbangan antara dua peran pentingnya. Hill (2014) juga menyatakan secara umum, *work life balance* berkaitan dengan menemukan keseimbangan atau usaha untuk menjaga keselarasan berbagai peran yang dilakukan dalam kehidupan.

Rincy (2010) juga berpendapat yang sama, bahwa *work life balance* adalah kondisi di mana orang yang kurang mampu menghadapi konflik, dan perannya di tempat kerja maupun keluarga dapat berjalan dengan maksimal. Kemudian, *work life balance* juga bisa diartikan sebagai usaha untuk mencapai kepuasan dalam tiga

aspek utama kehidupan yaitu pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi (Susi, 2011)

Fisher, Bulger dan Smith (2009) mengemukakan ada empat komponen penting *work life balance*, yakni; (a) WIPL (*Work Interference with Personal Life*) aspek ini membahas bagaimana gangguan pekerjaan bisa memengaruhi kehidupan secara pribadi, (b) PLIW (*Personal Life Interference with Work*) aspek ini membahas bagaimana gangguan kehidupan pribadi bisa mempengaruhi kualitas kerjanya, (c) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) aspek ini membahas bagaimana kualitas kerja bisa meningkatkan kualitas hidup seseorang secara pribadi dan (d) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) aspek ini membahas bagaimana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas kinerja seseorang.

*Work life balance* akan tumbuh pada seorang individu jika ke-empat aspek tersebut terpenuhi, namun tidak dapat dipungkiri ibu peran ganda akan mengalami ketidak-seimbangan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Ibu peran ganda yang bekerja dengan tingkat *work life balance* yang rendah mengalami kesulitan dalam membagi waktu, perhatian, dan energi, sehingga hasil yang memuaskan sulit dicapai dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarganya. akibatnya, tanggung jawab di tempat kerja maupun rumah tidak dapat diselesaikan secara maksimal (Apriani, 2021).

Fisher (2001) mengemukakan teori dalam konsep *work life balance* yang disebut dengan *role theory*, menyatakan pandangan manusia sebagai individu yang memegang berbagai peran di kehidupan, termasuk peran di tempat kerja juga di luar pekerjaan. Beragam peran yang dijalani individu dapat menyebabkan konflik ketika

masing masing peran berbenturan. Ketika terjadi konflik peran ini, dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja. Dengan adanya konflik di kehidupan pribadi, ibu peran ganda diharapkan dapat memiliki *work life balance* yang tinggi, agar kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi dan juga tercipta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya.

Menurut Komari, dkk (2023) menyatakan bahwa wanita yang memiliki peran ganda sering mengalami kelelahan, dan hal ini mengakibatkan konflik internal. Konflik yang muncul disebabkan oleh ketidakmampuan ibu peran ganda dalam menjalani kedua peran tersebut. Ibu peran ganda merasa tertekan oleh pekerjaan rumah tangga, sementara di sisi lain harus memenuhi tuntutan bekerja secara maksimal di kantor. Ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Sari (2012), yang mendapatkan hasil 82,5% wanita yang bekerja mengalami kesulitan dalam mengatur perannya, yang pada akhirnya dapat memicu konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Menurut Higgins, dkk (dalam Maszura 2020) ketika tuntutan di dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mengalami peningkatan, hal tersebut bisa menyebabkan ketidakseimbangan, ketika waktu dengan energi hanya cukup untuk memenuhi satu peran, yang pada akhirnya membuat sulit untuk berperan aktif dalam peran lainnya, dan akhirnya dapat menimbulkan konflik dalam kehidupan bekerja.

Sejalan dengan temuan dari Murdaningrum (2021) menyatakan adanya masalah yang muncul terkait dengan pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan hidup pribadinya, yang berdampak terhadap masalah psikologis,

seperti pola tidur yang tidak teratur, dan dampak kesehatan fisik yang akan muncul. Hal ini diperkuat dengan penelitian oleh Adiningtyas (2016) sebanyak 67,1% partisipan menyatakan bahwa sering kesulitan dalam bekerja akibat gangguan dari masalah pribadi, sedangkan 53,5% partisipan mengalami kesulitan sering kehilangan waktu dalam melaksanakan aktivitas karena adanya pekerjaan, dan 53,4% partisipan sering merasa bahwa pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadinya.

Penelitian ini melakukan wawancara kepada 4 ibu peran ganda untuk mengetahui *work life balance* pada ibu peran ganda menggunakan aspek dari Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang terdiri dari WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW. Partisipan mengatakan memiliki kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan, keluarga, dan juga untuk diri sendiri karena waktunya sangat terkuras untuk melakukan dua peran secara sekaligus terutama dalam dunia kerja, dapat disimpulkan bahwa perilaku tersebut menggambarkan adanya masalah pada WIPL.

Partisipan mengatakan memiliki tekanan sebagai ibu peran ganda yang memberikan dampak negatif pada sisi psikisnya, subjek merasa lebih emosional, kesulitan mengontrol diri, tidak memiliki waktu untuk diri sendiri, sehingga subjek mengatakan dampak tersebut sangat berpengaruh kepada kualitas kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa perilaku tersebut menggambarkan adanya masalah pada PLIW. Namun, karena adanya keinginan untuk mendukung ekonomi partisipan merasa bertanggung jawab atas kehidupan anggota keluarganya maka performa dalam bekerja semakin baik karena ada tujuan yang harus subjek dapatkan dari lingkungan

kerjanya, dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut adalah gambaran dari adanya perilaku dari aspek PLEW.

Partisipan mengatakan jika pekerjaan terselesaikan sesuai dengan targetnya maka memiliki kepuasan tersendiri dan mengurangi konflik baik dalam kehidupan kerja atau pribadinya sehingga konflik dalam kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas dalam kehidupan pribadi ibu peran ganda. Dapat disimpulkan bahwa perilaku tersebut menggambarkan adanya gejala pada aspek WEPL.

Dari hasil wawancara berdasarkan aspek *work life balance* dari Fisher, Bulger dan Smith (2009) dapat disimpulkan bahwa seluruh partisipan menunjukkan adanya konflik berupa perilaku atau gejala yang muncul seperti dalam melakukan dua peran secara sekaligus membuat ibu peran ganda kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarganya, sehingga memberi dampak negatif baik dalam segi fisik maupun psikis dan berdampak kepada kehidupan kerjanya maupun kehidupan pribadinya. Lebih lanjut, partisipan menunjukkan bahwa konflik konflik yang muncul tidak selalu merugikan salah satu kehidupan, namun bisa juga menjadi pemicu partisipan untuk lebih termotivasi agar dapat memenuhi kebutuhan dan target yang sedang dijalannya, sehingga *work life balance* dapat terpenuhi.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu oleh Fauzi (2018) yang mendapatkan hasil *work life balance* berpengaruh sebesar 35.88% dengan situasi kerja seseorang. Ibu peran ganda yang kesulitan menemukan solusi untuk konflik yang sedang dialaminya dapat mengurangi motivasi untuk mencapai prestasi dalam lingkungan kerjanya (Komari dkk, 2023). (Poulose, 2014) juga menyebutkan stress

kerja dapat menjadi faktor penghambat tercapainya *work life balance* seorang ibu peran ganda. Keterlibatan antara dua tuntutan peran tersebut bisa dicapai dengan cara mengurangi konflik antara keduanya. Konflik antara tuntutan peran dalam kehidupan kerja dan di luar pekerjaan bisa dapat dikurangi ketika setiap aspek kehidupan tersebut tidak saling mengganggu perannya (Firdauz, 2021).

Sesuai dengan Sturges (2012) yang mengatakan, perilaku proaktif karyawan yaitu bagaimana cara mengadaptasi pekerjaan agar sejalan dengan keinginan, dengan tujuan memberikan motivasi kepada karyawan untuk aktif dalam usaha peningkatan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* termasuk dalam kemampuan seroang individu dalam mengelola berbagai tekanan dalam hidup yang berlangsung bersamaan, dengan keterlibatan yang setara dengan peran ganda yang didapat oleh seorang karyawan (Wijaya, 2020).

Menurut Husain (2022) *work life balance* ialah hal yang wajib dimiliki seluruh karyawan, yang memungkinkan karyawan untuk menjalani kehidupan yang seimbang dengan keluarga dan dalam pekerjaan. Dalam mencapai *work life balance* Schabracq (2003) mengatakan, faktor-faktor pendukung *work life balance*, meliputi; (a) Karakteristik kepribadian, (b) Karakteristik keluarga, (c) Karakteristik pekerjaan, dan (d) Sikap.

Berg, Dutton, dan Wrzesniewski (2013) menyebutkan bahwa atribut-atribut pekerjaan, termasuk pola kerja, cara kerja, beban pekerjaan, dan jumlah waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, bisa menjadi pemicu konflik dalam konteks pekerjaan juga dalam kehidupan pribadi. Konflik yang berasal dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga muncul ketika pengalaman di lingkungan kerja

berdampak negatif pada kehidupan keluarga. Ini bisa terjadi akibat faktor-faktor seperti jam kerja yang tidak fleksibel, beban pekerjaan yang terlalu besar, konflik antarpegawai di tempat kerja, atau kurangnya dukungan dari organisasi (Mendis dan Weerakkody, 2017).

Dalam meminimalisir konflik yang ada dalam dunia kerja maka seorang individu perlu memiliki upaya, misalnya dalam faktor *work life balance* yaitu karakteristik pekerjaan dengan *job crafting* seperti melakukan penambahan atau pengurangan tugas, mengatur jenis tugas, serta mengatur energi dan waktu yang diperlukan, mencari cara berinteraksi dengan orang lain dalam melakukan pekerjaannya dan menyelesaikan konflik interpersonal, dan bagaimana persepsi atau bagaimana karyawan memandang pekerjaannya (Azizah, 2018).

Tims & Bakker (Fazriati, 2017) *job crafting* merupakan suatu konsep dengan mendasari acuan dari kondisi tugas pekerjaan, tindakan dalam mengubah batasan pekerjaan, hubungan kerja, dan makna dari pekerjaan. *job crafting* adalah cara yang diambil karyawan guna mencapai keseimbangan antara berbagai konflik dan sumber daya dalam dunia kerja, dan hal ini dianggap sebagai aspek yang penting bagi setiap karyawan (Tims, 2012).

Menurut Slemp (2014) *job crafting* adalah upaya di mana karyawan terlibat aktif dalam posisi kerjanya melalui implementasi perubahan, secara fisik juga kognitif. *Job crafting* merupakan proses yang memiliki sifat tidak resmi, dengan mengutamakan perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi secara positif. *Job crafting* juga dapat didefinisikan sebagai proses di mana individu

merancang ulang elemen-elemen pekerjaannya agar sesuai dengan kemampuan dan preferensi pribadi karyawan (Lumentut, 2021).

Berdasarkan definisi dapat diketahui bahwa *job crafting* merupakan upaya yang dilakukan individu dalam melakukan perubahan yang positif dalam menanggapi lingkungannya, seorang ibu peran ganda yang memiliki *job crafting* tentu bisa menyeimbangkan *work life balance*.

Studi terdahulu dari Apridila (2017) dengan judul peran *job crafting* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja dilakukan kepada 73 partisipan yang menyatakan intervensi dalam bentuk *job crafting* memiliki dampak pada *work family balance* pada wanita yang bekerja. Dengan hasil penelitian 27,4% partisipan mempunyai tingkat *work family balance* dengan kategori sedang. Tingkat *work-family balance* dengan kategori sedang juga berkaitan dengan *job crafting*, dengan 21,9% partisipan yang mengkategorikannya sebagai sedang.

Hal tersebut membuktikan jika seseorang menerapkan *job crafting*, maka dapat memiliki keseimbangan dalam pelaksanaan tugas-tugas di tempat kerja dan dalam lingkup keluarga, serta mampu mengatasi berbagai masalah yang timbul dikarena individu tersebut memiliki tingkat inisiatif yang tinggi. Sejalan dengan penelitian (Firdauz, 2021) hasil kategorisasi skor *work life balance* pada partisipan menunjukkan hasil 74,2% dari partisipan berada dalam kategori tinggi, 14,4% dalam kategori sangat tinggi, dan 11,3% dalam kategori rendah. Sementara itu, dalam kategorisasi skor *job crafting* pada partisipan, sebanyak 90,7% partisipan dikategorikan dalam kategori tinggi dan 9,3% partisipan dalam kategori sangat tinggi.

Ibu peran ganda terlibat dalam *job crafting* bertujuan untuk mengendalikan pekerjaan ini bermanfaat dalam menjaga minat dan motivasinya di lingkungan kerja. Sehingga semakin terkendali dunia pekerjaannya maka semakin berpengaruh terhadap kehidupan pribadinya, sehingga akan tercipta *work life balance* dalam kehidupan ibu peran ganda. Karena, ibu yang menjalani peran ganda dan tidak mampu menemukan solusi melalui *job crafting* untuk mengatasi konflik yang dirasakannya dapat mengalami penurunan motivasi dalam mencapai prestasi di tempat kerjanya (Komari dkk, 2023).

Terdapat 4 dimensi *job crafting* menurut Tims, Bakker, dan Derks. (2013) yakni; (a) *Increasing structural job resources* (meningkatkan sumber daya), (b) *Decreasing hindering job demands* (mengurangi tuntutan dalam pekerjaan), (c) *Increasing social job resources* (meningkatkan relasi sosial), dan (d) *Increasing challenging job demands* (meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang).

Tims, Bakker, dan Derks (2013) mengatakan, karyawan yang menerapkan *job crafting* bisa mengurangi konflik dari pekerjaan yang akan berpengaruh di kehidupan pribadi, dikarenakan tujuan *job crafting* adalah melibatkan tuntutan pekerjaan dan mengurangi beban kerja berlebihan. Lebih lanjut Tims, Bakker, dan Derks (2013) menyatakan usaha karyawan melalui *job crafting* mampu membimbing karyawan dalam memiliki pertumbuhan pada konteks pekerjaan, yang juga memiliki manfaat positif bagi kehidupan pribadi.

Hal itu dapat dibuktikan dengan temuan terdahulu dari Firdauz (2021) yang dilakukan pada karyawan teknik PERUMDAM tirta satria kabupaten banyumas dimana hasil menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *job*

*crafting* dan *work life balance* pada karyawan teknik PERUMDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Semakin tinggi tingkat *job crafting* pada karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat *work life balance* pada karyawan, dan semakin rendah tingkat *job crafting* pada karyawan, maka semakin rendah pula juga tingkat *work life balance* pada karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diketahui *job crafting* memiliki hubungan dengan *work life balance*, uraian berikut dapat diperkuat dengan penelitian oleh Cyntiarani, (2021) dengan mengacu kepada dua aspek *work life balance* dimana hasil menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara *job crafting* dengan *work family conflict* dan hubungan positif yang signifikan dengan *work family enrichment*. Dapat disimpulkan, *job crafting* memiliki hubungan dengan *work life balance*, semakin tinggi tingkat *job crafting*, maka semakin tinggi tingkat *work life balance*. sebaliknya, semakin rendah tingkat *job crafting*, maka semakin rendah pula tingkat *work life balance*. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, “bagaimana hubungan *job crafting* dengan *work life balance* pada ibu peran ganda?”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *job crafting* dengan *work life balance* pada ibu peran ganda.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan kajian atau sumbangan pemikiran bagi ilmu dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu *job crafting* dan *work life balance* pada ibu peran ganda.

### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat umum khususnya ibu dengan peran ganda tentang pentingnya urgensi akan *work life balance*, dengan penelitian ini juga dapat diketahui *work life balance* pada setiap individu dan bagaimana *job crafting* berpengaruh pada variabel tersebut.