

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Salah satu gejala sosial yang berkembang dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia adalah meningkatnya peran kaum wanita di sektor publik. Tampak tidak ada sektor publik yang belum dimasuki oleh kaum wanita, baik sebagai dokter, perawat, bidan, guru, dosen, pengusaha dan politisi (eksekutif, legislatif, dan yudikatif). Menurut *The World Bank* (2013), Lebih dari 50% tenaga kerja di Indonesia saat ini terdiri dari wanita dan beberapa di antaranya memegang peranan yang sangat penting di berbagai sektor. Sebagai contoh, sejumlah 18% posisi di parlemen nasional diduduki oleh wanita serta sedikitnya 20% posisi strategis di sektor pendidikan tinggi Indonesia dipegang oleh wanita (UN Women, 2012).

Selain itu, beberapa tahun belakangan ini ada kecenderungan banyak perusahaan memilih mempekerjakan wanita dibanding pria. Pilihan tersebut disebabkan wanita adalah pekerja yang tekun, teliti, hati-hati, tidak senang protes dan menerima apa adanya, prestasi mereka jauh lebih bagus dibanding pria untuk jenis pekerjaan tertentu. Beberapa jabatan *clerical* seperti misalnya bagian keuangan, administrasi umum, dan bidang-bidang yang sejenis dengan itu banyak dijabat oleh wanita (Goldsmid dalam Nuryoto, 1998).

Secara nasional, penduduk yang bekerja menurut jenis pekerjaan (tenaga profesional) pada bulan Agustus 2010: pria sebanyak 21.023.975, wanita

sebanyak 11.497.542. Pada bulan Agustus 2011: pria yang bekerja sebanyak 24.381.000, wanita yang bekerja sebanyak 13.390.000. Di DIY penduduk yang bekerja dengan status karyawan/ pegawai di bulan dan tahun yang sama menunjukkan jumlah pria yang bekerja sebanyak 1.002.000 sedangkan wanita sebanyak 796.542 (Sumber: BPS, Survey Angkatan Kerja Nasional 2008, 2009, 2010, 2011 diolah oleh Pusdatinaker dalam Soeharto & Kuncoro, 2015).

Meningkatnya jumlah pekerja wanita, akan diikuti dengan terciptanya tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi para wanita pekerja yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Pekerja wanita yang memiliki anak, berkewajiban untuk mengasuh anak dan mengurus keperluan rumah tangga, sehingga memiliki kompleksitas peran dibandingkan pekerja wanita yang tidak memiliki anak. Tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tercipta perlu dibarengi dengan tanggung jawab karena tidak jarang bila peran harus dijalankan bersamaan akan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga atau *work-life balance* (Puspitawati, 2009).

Hudson (2005), *Work-life balance* (keseimbangan pekerjaan dan kehidupan non-kerja) didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda dalam kehidupan seseorang. Menurut Greenhaus (2003) *work-life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan kerja dan kehidupan di mana seseorang terikat secara seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan. Hache, Redekopp, dan Jarvis (dalam Neault, 2005) menyatakan bahwa *work-life balance* menggambarkan hubungan yang kompleks peran kehidupan.

Menurut Hudson (2005) menyebutkan dimensi yang terkandung dalam *work-life balance* ada 3 dimensi, yaitu; a) Keseimbangan waktu. Merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Waktu yang digunakan oleh karyawan dalam pekerjaan dimulai dari lama perjalanan karyawan dari rumah menuju tempat bekerja hingga kembali lagi ke rumah; b) Keseimbangan keterlibatan. Merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Karyawan atau pegawai menikmati waktu setelah pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya; c) Keseimbangan kepuasan. Merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Kepuasan dari diri sendiri akan timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Fakta secara umum mengenai *work-life balance* berdasarkan hasil survei dari *True Careers* yang dilakukan pada tahun 2002, didapatkan hasil bahwa 70% dari 1.500 responden mengatakan mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood, 2003). Penelitian dari *The Women's Federation* (Kong, 2013), sebuah survei di China juga menunjukkan lebih dari 64% karyawan wanita di bawah usia 35 tahun

mengalami tiga tekanan utama, yaitu konflik keseimbangan kehidupan kerja, tekanan sekolah, dan tekanan kompetitif.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 7 Agustus 2017 kepada 10 orang karyawan di salah satu swalayan di Muntilan dengan jabatan kasir dan pramuniaga yang memiliki karakteristik bekerja penuh waktu (8 jam), berusia 21-40 tahun, menikah dan mempunyai anak, serta tinggal bersama dengan suami, didapatkan hasil wawancara terkait dengan *work-life balance*. Untuk dimensi keseimbangan waktu, yang merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu, 10 subjek wawancara mengaku sering mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk bekerja dan keluarga. Kesulitan mengatur waktu ini dirasakan oleh ibu yang bekerja ketika mereka diharuskan oleh atasan untuk lembur atau tugas ke luar kota. Ketika pekerjaan di kantor dan di rumah sedang banyak, ibu yang bekerja terkadang mengorbankan waktu istirahatnya untuk menyelesaikan semua kewajibannya. Selain itu, subjek juga mengaku mengalami kesulitan untuk mengatur waktu ketika ada acara di lingkungan rumah. Subjek terkadang tidak bisa menghadiri acara tersebut dikarenakan kesibukannya di kantor atau di rumah.

Pada dimensi keterlibatan, yang merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. 7 dari 10 subjek mengaku bahwa selama bekerja, subjek jarang berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Subjek menuturkan bahwa setelah pulang kerja biasanya energi subjek terkuras habis. Subjek merasakan kelelahan secara fisik dan ingin segera beristirahat ketika sampai di rumah, sehingga tidak

sempat untuk menyapa dan bercerita kepada tetangga subjek. Selama subjek bekerja, intensitas hubungan subjek dengan anak sedikit berkurang. Subjek terkadang tidak bisa mendampingi anaknya ketika anaknya sedang mengalami permasalahan.

Dimensi berikutnya adalah keseimbangan kepuasan, keseimbangan kepuasan merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Dari hasil wawancara peneliti, semua subjek bercerita bahwa subjek terkadang merasa bersalah terhadap anak dan suami karena sering tidak bisa mendampingi anak dan suami di saat-saat penting seperti anak atau suami sakit, anak bagi rapot sekolah, kegiatan sekolah yang mengharuskan orangtua hadir, arisan keluarga, dan lain-lain. Ketika di tempat kerjapun subjek terkadang merasa bersalah karena tidak bisa memberikan performa yang maksimal dikarenakan konsentrasinya terganggu mengingat anak atau suami yang sedang sakit di rumah.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan di lapangan, dapat disimpulkan bahwa ibu yang bekerja memiliki permasalahan pada *work-life balance*. Seharusnya ibu yang bekerja memiliki *work-life balance* yang baik. Seperti pernyataan Hudson (2005) yang menyatakan bahwa sebaiknya individu memiliki *work-life balance* yang baik agar tercapai keseimbangan tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, diri sendiri, serta kehidupan sosial di luar keluarga dan pekerjaan dan tidak terjadi konflik.

Penelitian mengenai *work-life balance* penting untuk dilakukan karena ketidakmampuan seseorang dalam mencapai *work-life balance* akan menimbulkan

tingkat stres yang tinggi, kualitas hidup yang berkurang, dan efektivitas kerja yang menurun (Kofodimos dalam Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Selain itu, *work-life balance* juga berdampak pada intensi *turnover* karyawan. Penelitian Bintang & Astiti (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara *work-life balance* dengan intensi *turnover* pada karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *work-life balance* karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-life balance* karyawan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya.

Pouluse & Sudarsan (2014) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, faktor tersebut yaitu; 1) Faktor individu, yang meliputi kepribadian, *psychological well-being*, dan kecerdasan emosi; 2) Faktor organisasi, yang meliputi dukungan (dukungan dari atasan, organisasi, dan rekan kerja), pekerjaan, *work-life balance policies*, stres kerja, teknologi, dan peran; 3) Faktor lingkungan sosial, yang meliputi dukungan keluarga (dukungan orangtua, saudara, suami, dan anak), pengaturan perawatan anak.

Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yang dinyatakan oleh Pouluse & Sidarsan (2014), peneliti memilih dukungan atasan yang terdapat di dalam faktor organisasi dan dukungan suami yang terdapat di dalam faktor lingkungan sosial sebagai faktor yang mempengaruhi *work-life balance* di dalam penelitian ini. Pemilihan dukungan atasan dan dukungan suami sebagai faktor yang mempengaruhi *work-life balance* didasari oleh seorang ibu

yang bekerja dalam kesehariannya akan selalu berhubungan dengan atasan dan suami. Pouluse & Sudarsan (2014) menyatakan bahwa ketika seorang ibu bekerja, akan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secepatnya dan harus bekerja secara tim dengan rekan kerjanya. Dukungan dari atasan seperti arahan yang jelas, saran, dan nasihat sangat dibutuhkan oleh ibu yang bekerja guna menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Ketika di rumah, seorang ibu dituntut untuk mengerjakan kewajibannya sebagai seorang ibu rumah tangga seperti menyelesaikan pekerjaan rumah, mengurus suami dan anak. Dukungan dari suami seperti bantuan secara langsung dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan mengurus anak akan sangat membantu seorang ibu yang bekerja dalam menyelesaikan semua kewajibannya sebagai ibu rumah tangga. Hal ini menunjukkan pentingnya dukungan dari lingkungan sosialnya agar ibu pekerja dapat menyelesaikan semua pekerjaannya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Pentingnya mendapatkan dukungan sosial bagi ibu yang bekerja diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Yahya & Ying (2015). Hasil penelitian Yahya & Ying (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara dukungan atasan dengan *work-life balance* pada karyawan. Semakin tinggi tingkat dukungan atasan, maka akan semakin tinggi *work-life balance*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan atasan, maka akan semakin rendah *work-life balance* pada karyawan. Penelitian mengenai dukungan suami dengan *work-life balance* pada wanita bekerja yang dilakukan oleh Pausch, dkk (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan suami dengan *work-life balance*. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi dukungan suami

maka akan semakin tinggi *work-life balance* pada wanita yang bekerja. Semakin rendah dukungan suami, maka akan semakin rendah *work-life balance* pada wanita yang bekerja.

Hariyanto, dkk (2011) menyatakan dukungan atasan adalah suatu bentuk perhatian, kesejahteraan, dan motivasi yang dirasakan oleh bawahan yang berasal dari atasan. Hammer, dkk (2009) mendefinisikan dukungan atasan sebagai perilaku pemberian perhatian terhadap keluarga yang diterima oleh bawahan yang ditunjukkan atau dilakukan oleh atasan. Hammer, dkk (2009) menyatakan ada empat dimensi dukungan atasan, yaitu; a) Dukungan emosional, dukungan emosional yang mengacu kepada sejauh mana atasan mampu membuat bawahannya merasa nyaman untuk mendiskusikan masalah-masalah yang terkait dengan keluarganya dan bawahan tersebut juga merasa nyaman untuk mengekspresikan bahwa perannya di pekerjaan memiliki dampak terhadap kehidupan keluarganya; b) Dukungan suri teladan, mengacu kepada sejauh mana atasan mampu memberikan contoh strategi dan perilaku yang diyakini oleh bawahannya dapat mengarahkan/membawa pada tercapainya *outcome* pekerjaan dan keluarga yang diharapkan; c) Dukungan instrumental, mengacu kepada sejauh mana seorang atasan bersikap reaktif dalam memberikan sumber daya sehari-hari untuk membantu bawahannya dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya; d) Dukungan *creative work-family management*, mengacu kepada tindakan inovatif yang bersifat lebih proaktif dan strategik terkait dengan restrukturisasi pekerjaan untuk mendukung bawahannya dalam mencapai efektivitas kerja.

Pouluse & Sudarsan (2014) menyatakan, seorang ibu yang bekerja akan mendapatkan banyak tuntutan dari tempat kerjanya ataupun dari rumah. Sebagai seorang karyawan, ibu yang bekerja akan dituntut oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaannya secara profesional dan menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sebagai seorang ibu rumah tangga, ibu yang bekerja akan dituntut untuk menyelesaikan semua kewajibannya di rumah seperti: pekerjaan rumah tangga, mengurus suami, dan mengurus anak. Banyaknya tuntutan yang datang dari tempat kerja dan dari rumah, akan menyebabkan ibu yang bekerja mengalami kesulitan dalam membagi waktu untuk menyelesaikan semua kewajibannya, hal ini menyebabkan *work-life balance* pada ibu yang bekerja akan terganggu. Adanya dukungan dari atasan seperti pemberian saran, nasihat, dan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaannya akan membuat ibu yang bekerja dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mengatur waktunya untuk mengerjakan tugas-tugasnya yang lain, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat tetap terjaga (Hammer, 2009).

Dukungan suami adalah salah satu bentuk interaksi yang di dalamnya terdapat hubungan yang saling memberi dan menerima bantuan yang bersifat nyata dirasakan istri yang berasal dari suami (Hidayat & Aziz, 2005). Menurut Goldberger & Breznis (1982), Dukungan suami merupakan dukungan yang penting dan diterima oleh istri yang berbentuk *support*, motivasi atau perhatian kepada istri dari suami, dan dukungan ini mampu memberikan rasa aman, nyaman, dicintai dan mempunyai tempat untuk bercerita keluh kesah

kesehariannya. Sarafino (1994) menyebutkan ada empat aspek dukungan suami, yaitu; a) Dukungan emosional. Dukungan ini melibatkan rasa empati, kepedulian, dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman; b) Dukungan penghargaan. Dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain; c) Dukungan instrumental. Dukungan ini berupa bantuan langsung, misalnya berupa bantuan finansial atau bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya saat berada dalam kondisi stres; d) Dukungan informasi. Dukungan ini dapat berupa nasihat, penghargaan, dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

Sebagai seorang ibu rumah tangga, ibu yang bekerja memiliki kewajiban di rumah seperti: menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengurus suami, dan mengurus anak. Selain itu, sebagai seorang karyawan, ibu yang bekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaannya secara profesional dan menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Banyaknya kewajiban yang harus diselesaikan oleh ibu yang bekerja menyebabkan ibu yang bekerja mengalami kesulitan dalam membagi waktu untuk menyelesaikan semua kewajibannya, hal ini menyebabkan *work-life balance* pada ibu yang bekerja akan terganggu (Pouluse & Sudarsan, 2014). Adanya dukungan dari suami seperti ikut membantu secara langsung dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan mengurus anak, akan membuat kewajiban yang diemban oleh ibu yang bekerja akan berkurang. Berkurangnya kewajiban yang diemban oleh ibu yang bekerja akan membuat ibu yang bekerja memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan

kewajiban-kewajibannya yang lain sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat tetap terjaga (Caplan dalam Friedman, 1998).

Work-life balance merupakan sebuah kepedulian dengan memberikan ruang lingkup bagi karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab dan kepentingan di luar pekerjaan (Swami dalam Poulouse & Sudarsan, 2014). Menurut Kirchmeyer (dalam Kalliath & Brough, 2008), *work life balance* adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan, dan untuk mewujudkan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu, dan komitmen yang didistribusikan dengan baik ke semua bagian. Poulouse dan Sudarsan (2014) menyebutkan bahwa dukungan atasan dan dukungan suami merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Dukungan atasan dan dukungan suami merupakan hal yang penting bagi ibu yang bekerja agar mendapatkan keseimbangan antara kewajiban di rumah dan kewajiban di tempat kerja dan menyelesaikan semua kewajibannya tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985).

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara dukungan atasan dan dukungan suami dengan *work-life balance* pada ibu yang bekerja?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara dukungan atasan dengan *work-life balance* pada ibu yang bekerja.

2. Mengetahui hubungan antara dukungan suami dengan *work-life balance* pada ibu yang bekerja.
3. Mengetahui hubungan secara bersama-sama antara dukungan atasan dan dukungan suami dengan *work-life balance* pada ibu yang bekerja.

Manfaat penelitian dapat dilihat secara teoritis maupun praktis. Berikut merupakan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya kajian penelitian psikologi, terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi suami

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman kepada suami bahwa dukungan suami dapat mempengaruhi *work-life balance* pada ibu yang bekerja, sehingga berguna untuk meningkatkan *work-life balance* pada ibu yang bekerja.

- b. Bagi atasan

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman kepada atasan bahwa dukungan atasan dapat mempengaruhi *work-life balance* pada ibu yang bekerja, sehingga berguna untuk meningkatkan *work-life balance* pada ibu yang bekerja.

c. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman kepada organisasi bahwa dukungan atasan dan dukungan suami dapat mempengaruhi *work-life balance* pada ibu yang bekerja, sehingga berguna bagi organisasi dalam membuat strategi untuk meningkatkan dukungan atasan dan dukungan suami agar *work-life balance* pada ibu yang bekerja dapat tetap terjaga.