

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia adalah aset krusial bagi perusahaan, karena kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi masing-masing individu yang terlibat (Rosleny, 2015). Dengan demikian, peran sumber daya manusia sangat krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, karena mereka adalah elemen penting dalam pertumbuhan organisasi dan perusahaan (Chandrasekar, 2011).

Fenomena wanita karir adalah topik yang menarik untuk diteliti. Wanita karir adalah wanita yang memiliki keinginan dan keterampilan untuk bekerja (Nasution, 2022). Wanita karir adalah wanita yang memiliki pekerjaan serta kemandirian finansial, baik dengan bekerja untuk orang lain maupun menjalankan bisnis sendiri (Wakirin, 2017). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) wanita karir adalah perempuan yang berpartisipasi dalam aktivitas profesional, termasuk bekerja di kantor, mengajar, merawat pasien, menjalankan bisnis, dan profesi lainnya.

Dahulu, wanita sering dibatasi perannya pada kewajiban rumah tangga seperti melayani suami, mengasuh anak, dan menjaga rumah. Namun, peran wanita kini telah berubah secara signifikan. Menurut Yusuf (dalam Coraima, 2019) Kemajuan zaman yang bertambah mutakhir, membuat bertambah kompleksnya kegiatan dan semakin beratnya peran tugas yang ditempuh oleh perempuan. Kemampuan perempuan modern jelas mulai bertambah ke arah penggunaan fungsi-fungsi yang

lebih bersifat personal dalam proses pertumbuhan negara, di samping menuntut peran hak-hak atau yang banyak dikenal dengan istilah liberasi. Dengan mempertimbangkan kemampuan perempuan sebagai sumber daya manusia, melibatkan mereka dalam proses pembangunan bukan hanya bersifat kemanusiaan, tetapi juga merupakan strategi yang efektif. Hal ini dapat mencegah pemborosan serta memberikan kesempatan kepada wanita untuk turut berpartisipasi dalam pembangunan.

Menurut Wolfman (dalam Parlagutan & Pratama, 2017) Lingkungan kerja yang profesional dapat memberikan kedalaman dan keluasan pengetahuan apabila ditekuni, hal ini dapat menjadi sumber aktualisasi diri bagi perempuan. Karier dan pekerjaan perempuan dianggap sebagai aktualisasi diri daripada pilihan, meskipun sebenarnya aktualisasi diri sudah menjadi pilihan. Hal ini diakibatkan oleh kenyataan bahwa bertambahnya perempuan yang memperoleh pendidikan dan kemampuan yang sama atau justru lebih tinggi dari laki-laki. Bahkan di masa-masa sulit ekonomi, banyak perempuan yang melangkah maju menyelamatkan keluarga mereka. Akhir-akhir ini, posisi wanita dalam semua aspek kehidupan dipandang setara dengan pria. Selain disebabkan karena kepentingan ekonomi keluarga, perempuan juga semakin mampu mengartikulasikan dirinya baik di lingkungan keluarga maupun masyarakat umum. Kondisi ekonomi menjadi salah satu faktor perempuan untuk ikut berperan di luar rumah, dalam rangka meringankan perekonomian keluarga.

Badan Pusat Statistik (BPS) menyampaikan bahwa presentase pekerja perempuan meningkat signifikan pada tahun 2021 menjadi 36,2% dibandingkan

dengan 34,65% pada tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2022 angka ini menurun menjadi 35,57%. Berdasarkan penelitian Swasti dkk (2018) tercatat pada BPS bahwa jumlah pekerja wanita di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2016, angka tersebut mencapai 52,71 % dan meningkat menjadi 55,04% pada tahun berikutnya. Ada beberapa alasan mengapa wanita memutuskan untuk terjun ke dunia karir, antara lain alasan terkait pendidikan, tekanan sosial, kebutuhan ekonomi, pengembangan diri dan alasan lainnya. Menurut Nurlina (dalam Lupikawaty, 2021) Salah satu alasan yang mendorong perempuan untuk masuk ke dalam perekonomian adalah resesi global. Di sisi lain, banyak yang menarik diri saat ekonomi sudah membaik dan stabil. Wanita yang memiliki penghasilan sendiri memiliki dua keuntungan yaitu dapat memanfaatkan dan mengembangkan potensi diri, serta memperoleh penghasilan sendiri. Hal ini memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan berkontribusi pada kebutuhan ekonomi keluarga, sehingga mencapai kemandirian finansial (Sabariman, 2019).

Menurut Ihrom (dalam Parlagutan & Pratama, 2017) Bertambahnya peran wanita sebagai seorang individu yang membantu keluarganya dalam mencari nafkah dan berperan sebagai individu yang bisa meningkatkan derajat keluarganya, sehingga meningkatnya permasalahan yang muncul. Kedua peran yang sama-sama memerlukan perhatian dan harus bisa seimbang, karena jika tidak seimbang maka akan menimbulkan masalah, baik itu persoalan dalam kehidupan keluarga maupun tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Masalah mungkin akan muncul jika wanita karir tersebut sudah menikah. Karena wanita karir yang sudah

menikah tentu memiliki tanggung jawab ganda, dimana mereka perlu memenuhi dua peran sekaligus, baik sebagai anggota keluarga maupun dalam pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Greenhaus & Beutell (1985) yang menyatakan bahwa menjalankan tugas di tempat kerja dapat menjadi lebih sulit jika bertentangan dengan tugas dan tuntutan di rumah, sementara pekerjaan di rumah dapat terasa lebih sulit karena adanya tekanan dari tuntutan di tempat kerja. Dan diperkuat oleh penelitian Ardiyansyah dan Meiyuntariningsih (dalam Coraima, 2019) yang menghasilkan stres kerja pada wanita karier dapat timbul karena konflik dalam menjalani peran ganda, meskipun tidak selalu berdampak negatif. Beberapa stres juga dapat berdampak positif, seperti tuntutan untuk mencapai prestasi.

Menyeimbangkan tanggung jawab seringkali menjadi tantangan bagi wanita karir, karena selain memerlukan banyak waktu dan energi, tanggung jawab tersebut juga melibatkan tingkat kompleksitas yang tinggi. Pertimbangannya, jika wanita kehabisan energi maka keseimbangan mentalnya akan terganggu dan berpotensi menyebabkan stres (Coraima, 2019).

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Stres kerja adalah keadaan dimana seseorang terus menerus berusaha saat menghadapi peluang, tuntutan, dan sumber daya yang berhubungan dengan keinginannya, dengan hasil yang dianggap tidak menentu dan kurang signifikan. Stres kerja bisa muncul akibat beban pekerjaan yang berat serta durasi kerja yang lama. Karyawan mengeluh tentang stres dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.

Stres adalah gangguan psikologis yang dialami oleh individu akibat terdapat tekanan yang bersumber dari dalam maupun dari luar. Adapun stres yang

dihadapi para pekerja yang disebut dengan istilah stres kerja. Stres kerja merupakan situasi ketegangan yang menghasilkan kesenjangan terhadap fisik dan psikis pada individu, dan berakibat dapat mempengaruhi emosi, konsentrasi dan juga mempengaruhi kondisinya. Stres kerja merujuk pada perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat menjalankan tugasnya. Stres kerja ini dapat dikenali melalui emosi yang tidak stabil, gelisah, menghindari orang-orang, gangguan tidur, perokok berat, sulit tenang, canggung, tegang, dan tekanan darah menjadi tinggi (Riyadi, 2018).

Stres kerja adalah kondisi yang menimbulkan ketegangan sebagai hasil dari bagaimana seseorang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal ini memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang serta emosi, kondisi mental, dan kesehatan fisiknya (Asih dkk., 2018:4).

Robbins dan Judge (2017) mengatakan terdapat tiga gejala yang dapat muncul saat seseorang mengalami stres kerja, diantaranya yaitu Gejala Fisiologis yang mengacu pada perubahan dalam metabolisme tubuh mencakup peningkatan detak jantung, gangguan sistem pernapasan, perubahan tekanan darah, kekakuan otot, dan potensi masalah pada sistem pencernaan, Gejala Psikologis lebih mengacu pada kesehatan mental seseorang dapat tercermin dalam bentuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan, rasa tegang dan tertekan selama bekerja, kecemasan dalam menyelesaikan tugas, tingkat mudah tersinggung, kebosanan dalam lingkungan kerja, serta perilaku lainnya, dan Gejala Perilaku mengacu pada perubahan dalam kinerja dapat mencakup gejala seperti kurang semangat dalam

bekerja, kecenderungan berperilaku agresif, penurunan produktivitas, dan keterlibatan dalam penggunaan barang-barang terlarang.

Tingkat stres pada dewasa awal itu seharusnya rendah, karena menurut Hurlock (1991) pada awal atau pertengahan umur tiga puluhan, umumnya individu sudah bisa mengatasi permasalahan yang terjadi terhadap dirinya dengan cukup baik sehingga mereka bisa dengan konstan dan tenang secara emosional dalam menghadapi berbagai masalah yang terjadi didalam hidupnya. Namun, pada kenyataannya, selain harus memenuhi tanggung jawabnya di kehidupan pribadinya, wanita karir juga dihadapkan pada beban untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya di tempat kerja. Kedua peran ini bisa menjadi sumber masalah yang lebih kompleks dan rumit saat harus dijalankan secara bersamaan, yang mengharuskan mereka untuk tetap memberikan kinerja yang optimal. Jika seorang wanita karir lebih memprioritaskan pekerjaannya, ia mungkin harus mengorbankan waktu yang seharusnya ia habiskan bersama keluarganya. Sebaliknya, jika ia lebih fokus pada keluarga, kemungkinan besar kinerjanya di tempat kerja akan terpengaruh (Rahmayati, 2020).

Berdasarkan hasil survey Badan Pusat Statistik menyatakan pada tahun 2014 bahwa 11,6-17,4 % dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2016) pada wanita karir di PT Pindad Persero Malang diperoleh dari total 56 subjek, 47 % diantaranya mengalami stres ringan, 46 % diantaranya sedang, dan 7 % diantaranya mengalami stres berat. Berdasarkan hasil data tersebut, kesimpulan yang dapat

ditarik adalah sebagian besar subjek penelitian tersebut mengalami stres ringan dan sedang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinjani dan Rinaldi (2024) sebagian besar subjek pada penelitiannya dalam kategori rendah, yaitu 51 subjek (43,36%), dan 42 subjek (38,18%) diantaranya mengalami stres sedang, sebanyak 9 subjek (8,1%) mengalami stres pada kategori tinggi, sebanyak 8 subjek (7,2%) berada pada kategori stres sangat rendah dan tidak ada subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil data tersebut, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagian besar subjek penelitian tersebut mengalami stres ringan dan sedang.

Dari wawancara yang telah dilakukan kepada enam subjek dengan kriteria wanita karir di Kabupaten Majalengka pada Oktober 2023. Peneliti menggunakan aspek-aspek stres kerja dari Robbins dan Judge (2017) dalam membuat pertanyaan-pertanyaan untuk wawancara. Berdasarkan hasil wawancara kepada enam subjek, semuanya mengaku dan merasakan Aspek Fisiologis dari stres kerja, dengan keluhan pusing karena telat makan, kelelahan dan gangguan tidur karena jam kerja yang melebihi batas, susah tidur padahal badan sudah merasakan lelah tetapi pikirannya masih fokus pada pekerjaan. Sebanyak dua dari enam subjek mengatasi hal tersebut dengan cara mengistirahatkan tubuhnya terlebih dulu dan sebanyak empat subjek mengatasinya dengan cara meminum obat atau vitamin. Munculnya gejala fisiologis ini tentunya mempengaruhi kesehatan dan performa kerja pada dua dari enam subjek tersebut, seperti subjek ditengah-tengah pekerjaan tiba-tiba merasakan pusing, dan menyebabkan tertundanya pekerjaan yang sedang dijalankannya.

Lalu untuk Aspek Psikologis, sebanyak dua dari enam subjek tidak mengalami kecemasan dalam menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja serta pekerjaannya di rumah, dua subjek kadang-kadang merasakan cemas dalam menjalani tugasnya di tempat kerja maupun tugasnya di rumah, dan dua subjek merasakan cemas ketika dihadapi dengan pekerjaan yang baru. Dukungan emosional dari keluarga dan rekan kerja membuat keenam subjek bersemangat dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja maupun tugasnya dirumah. Dari keenam subjek pun menjelaskan bahwa besar kecilnya dukungan dari keluarga maupun rekan kerjanya sangat berpengaruh dalam kesejahteraan hidupnya.

Sedangkan untuk Aspek Perilaku, tiga dari enam subjek merasa mudah marah dan lebih sensitif pada saat mengalami kelelahan fisik dan psikologis, dan dua subjek sudah bisa mengendalikan emosinya dengan sangat baik, sedangkan satu subjek kadang-kadang mudah marah dan mudah terpancing emosinya, tetapi subjek mengatakan hal tersebut hanya berlaku di tempat kerja dan tidak berlaku di rumahnya. Kemudian sebanyak tiga dari enam subjek sering dengan sengaja memperlambat untuk berangkat kerja serta sering juga untuk menunda-nunda pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Tindakan yang dilakukan oleh subjek dalam mengatasi hal tersebut adalah dengan tidur lebih awal agar bangun tidak terlambat, serta mengingat kembali tujuan dia bekerja itu untuk apa. Sedangkan tiga subjek lainnya mengatakan bahwa dirinya selalu disiplin waktu.

Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan produktivitas karyawan (Asih dkk, 2018). Sedangkan tingkat stres yang rendah bersifat fungsional karena dapat berperan sebagai pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan (Nasari,

2020). Dalam era kehidupan yang semakin rumit, manusia dapat mengalami stres ketika kesulitan untuk menyesuaikan aspirasi pribadi dengan realitas di dalam maupun di luar dirinya (Anoraga, 2014). Stres tidak selalu berdampak buruk karena stres juga memiliki efek positif, seperti meningkatkan motivasi diri, mendorong kerja keras, dan meningkatkan produktivitas kerja (Bimantoro & Noor, 2012). Stres yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan gejala fisik, mental dan sosial, yang dapat bersifat ringan, sedang atau berat (Anoraga, 2014).

Robbins dan Judge (2017) mengidentifikasi tiga faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, yaitu Pertama faktor lingkungan yang meliputi ekonomi, politik dan teknologi. Kedua faktor organisasi yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan interpersonal. Ketiga faktor individu meliputi masalah keluarga. Stres kerja berkaitan dengan banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya faktor individu yang meliputi masalah keluarga. Dimana masalah keluarga sering kali berkaitan erat dengan konflik diluar pekerjaan dari individu itu sendiri. Maka individu sebaiknya memiliki kemampuan dalam meluangkan waktu untuk keluarga dan kehidupan sosial disamping tuntunannya dalam pekerjaan yang sering disebut juga dengan istilah *work-life balance* (Robbins & Judge, 2017).

Peneliti menduga *work life balance* mempengaruhi stres kerja, di dukung dengan studi penelitian yang dilakukan oleh (Urba & Soetjningsih, 2022) pada Perusahaan milik negara yang beroperasi dalam sektor logistik pangan (BULOG) menyatakan ada beberapa isu yang perlu diteliti lebih lanjut, termasuk ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang membuat

karyawan BULOG stres karena mereka diharapkan untuk menangani setiap tugas yang berada di bawah ruang lingkup mereka, terutama dalam hal pembuatan bantuan sosial. Ditambah dengan temuan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, dengan kondisi dilapangan menunjukkan bahwa wanita karir seringkali berada dalam situasi yang sulit dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, yang kemudian dapat menimbulkan stres kerja pada wanita karir tersebut.

Work life balance merupakan keseimbangan seorang individu dalam meluangkan waktu untuk keluarga dan kehidupan sosial di samping tuntutan kerja (Robbins & Judge, 2017). *Work life balance* mengacu pada bagaimana seorang karyawan mengelola tugas, kewajiban, dan tuntutan dalam kehidupan profesional dan pribadinya secara seimbang (Ramdhani & Rasto, 2021). *Work life balance* merupakan usaha individu untuk menjalani dua peran dengan seimbang (Fisher et al, 2009).

Menurut (Fisher et al., 2009) *work life balance* terdiri dari empat dimensi, diantaranya *Work interference with personal life* (WIPL) dimensi ini mengacu pada seberapa jauh pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi karyawan, *Personal life interference with work* (PLIW) dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi karyawan mengganggu kehidupan kerjanya, *Work enhancement of personal life* (WEPL) dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi karyawan dapat meningkatkan kinerja individu dalam bekerja karyawan, dan *Personal life enhancement of work* (PLEW) dimensi ini mengacu

pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu karyawan.

Ketidakterdayaan individu dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dengan tidak seimbang dapat menimbulkan permasalahan, bahkan seringkali berujung pada stres kerja (Urba & Soetjiningsih, 2022). Sesuai dengan salah satu teori tentang keseimbangan kehidupan dan kerja yang disampaikan oleh Khan dkk (dalam Fisher dkk, 2003) yaitu *role theory*, individu dianggap memiliki berbagai peran dalam kehidupannya, termasuk peran di tempat kerja dan diluar tempat kerja. Adanya berbagai peran yang harus dijalankan bisa menyebabkan konflik ketika beberapa peran terjadi bersamaan, dimana satu peran mengganggu pelaksanaan peran lainnya. Apabila terjadi konflik peran, hal ini dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja. Menurut *theory role*, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya mengakibatkan ketegangan. Senormalnya manusia itu akan mencari keseimbangan (*equity*) ketika terjadi ketidakseimbangan (*disequity*) maka akan terjadi ketegangan, ketegangan itu adalah gambaran dari stres. Menurut Westman dkk (2009) *Work-life Balance* merupakan seberapa dalam individu terlibat dan sejauh mana individu merasa puas dalam menghadapi peran mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanpa adanya konflik diantara keduanya. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, maka terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dengan stres kerja.

Ros dan Vasantha (dalam Atheya & Aurora, 2014) menyatakan bahwa ada hubungan erat antara keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja, dimana

keduanya saling mempengaruhi dan saling berjalan secara beriringan. Dengan demikian *work-life balance* dengan stres kerja, keduanya mungkin memiliki keterkaitan satu sama lainnya, dan jika terpenuhinya *work-life balance* pada karyawan maka karyawan akan terhindar dari stres kerja. Hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja itu sangat penting untuk mendukung kinerja wanita karir. Seorang wanita karir yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam dirinya maka secara tidak langsung akan terhindar dari stres kerja. (Greenhaus & Beutell, 1985) juga mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana seseorang mampu memenuhi tuntutan dan tanggung jawab dari kehidupan kerja dan pribadinya tanpa mengganggu salah satu aspek tersebut, ketika karyawan merasa bahwa dirinya memiliki kontrol yang baik atas kehidupan kerja dan pribadi, maka karyawan biasanya merasakan stres kerja yang lebih rendah dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian terdahulu, dalam penelitian (Syarifah & Etikariena, 2021) di dalam penelitiannya *work-life balance* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan kantor pusat PT Bank Syariah X. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang negatif dengan variabel stres kerja (Reza, 2022; Kumara & Fasana, 2018)

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu” apakah ada Hubungan *work life balance* dengan stres kerja pada wanita karir di Kabupaten Majalengka?”

