

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Bank X adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perbankan. Bank X berkomitmen menjadi Bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, perbankan perseorangan, bisnis dan syariah. Bank X memiliki cabang yang tersebar di Indonesia dan salah satunya berada di Yogyakarta (Bank X, 2019). Menurut Achmad (dalam Mayangsari & Amalia, 2018) jumlah wanita wanita yang sudah berumah tangga semakin bertambah dari waktu ke waktu. Salah satunya wanita yang bekerja di Bank X.

Peran wanita sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga dapat membawa wanita dalam suatu kondisi dimana sulit untuk mampu menyeimbangkan diri dan terjadinya benturan antara tanggung jawab sebagai pekerja dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Utami (2011) apabila wanita lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya dan apabila lebih memprioritaskan keluarga maka akan membuat performa kerjanya menurun. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan atau biasa disebut sebagai *work-life balance* agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas (Mayangsari & Amalia, 2018). *Work-life balance* sangat diperlukan dalam diri wanita yang telah berumah tangga karena jika wanita sulit menyeimbangkan perannya maka akan

menimbulkan berbagai macam dampak negatif dalam kehidupannya seperti tidak mampu mengelola waktu untuk kehidupan pribadinya dan rendahnya keterlibatan dengan orang-orang disekitarnya (Schabracq, Winnubst, & Cooper, 2003). Selain itu, menurut Schermerhorn (2005) jika seseorang lebih mengutamakan pekerjaan maka membuatnya menjauh dari lingkungan sosial. Akan tetapi, jika lebih mengutamakan kegiatan di luar pekerjaan maka seseorang sulit memberikan dedikasi atau performa kerja yang baik untuk perusahaan tempatnya bekerja. Fisher (2009) menjelaskan *work-life balance* yang diabaikan menjadikan seseorang condong kepada satu pilihan saja yaitu bekerja maupun kehidupan diluar pekerjaan, sehingga dapat membuatnya tertekan dan merasakan ketidakpuasan dalam menjalani kehidupan karena tidak bisa menyeimbangkan perannya.

Work-life balance didefinisikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, sehingga dapat melibatkan diri sesuai dengan peran ganda yang dimiliki (Hudson, 2005). Menurut Schermerhorn (2005) keseimbangan kehidupan kerja atau *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara dua kehidupan perannya yaitu peran sebagai pekerja dan peran untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun interaksi dengan orang sekitarnya. Lebih lanjut, *work-life balance* juga didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan perannya dengan baik yaitu dalam mengerjakan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Aspek-aspek *work-life balance* dijelaskan oleh Hudson (2005) yaitu aspek pertama adalah *time balance* (keseimbangan waktu) yang menyangkut pada

keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan, peran keluarga, sosial serta pribadi. Aspek kedua, *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) menyangkut pada keseimbangan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi yang membuat seseorang dapat menikmati keterlibatan setelah pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Aspek ketiga, *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) menyangkut pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi sehingga menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan diluar kerja serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Harapannya wanita yang sudah berumah tangga dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan diluar dari pekerjaannya, sehingga keseimbangan yang dimiliki dapat membuatnya mampu mengatur waktu, jadwal kerja, tenaga, dan pikiran dan terlibat secara penuh terhadap kedua perannya yang pada akhirnya kedua peran tersebut dapat diselesaikan dengan baik (Qodrizana & Musadieg, 2018). Fisher (dalam Mayangsari & Amalia, 2018). berpendapat bahwa seseorang yang mampu melakukan *work-life balance* akan dapat membagi waktu dengan baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja sehingga terhindar dari sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri untuk mampu menjalankan perannya. Dengan demikian, tidak ada peran yang dikorbankan baik dari pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan dan keduanya berjalan dengan seimbang (Singh & Khanna, 2011).

Menurut Paludi (2014) *work-life balance* yang tidak tercapai akan berdampak buruk terhadap kepuasan kerja atau kehidupan, komitmen terhadap organisasi, prestasi kerja, dan kesehatan seseorang. Aamodt (2010) menjelaskan ketidakmampuan seseorang dalam menerapkan *work-life balance* menjadikannya sulit untuk menyeimbangkan peran kehidupan kerja dengan pribadinya, dimana seseorang akan memilih dari salah satu peran maupun kedua peran tidak dijalannya dengan baik. Keadaan ini dapat merugikan diri seseorang yaitu performa semakin menurun namun keluarganya tetap terabaikan, sehingga sulit merasakan kebahagiaan dan kepuasan dalam menjalani kehidupannya (Gregory & Milner, 2009).

Pada faktanya, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa 60% orang dewasa yang bekerja sulit mencapai keseimbangan (*work-life balance*), terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dan memiliki anak berusia di bawah 18 tahun (Keene & Quadagno, 2004). Hasil penelitian Rahayu (2018) menunjukkan bahwa dari 110 subjek terdapat 57 (52 %) karyawan wanita yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja dengan kategori tinggi, sedangkan 53 (48 %) perawat wanita memiliki keseimbangan kehidupan kerja dengan kategori rendah. Hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet pada Oktober 2014, memperlihatkan dari 17.623 koresponden terdapat 73% merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalannya dimana 85% koresponden mengaku memiliki *work-life balance* yang rendah dalam kehidupannya. Artinya, dapat disimpulkan bahwa dari data-data tersebut menunjukkan masih terdapat karyawan yang belum mampu menerapkan *work-life balance* dalam dirinya.

Sejalan dengan data yang telah dijelaskan sebelumnya yang menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mengalami *work-life balance rendah*, maka data tersebut diperkuat dengan data lapangan menggunakan wawancara yang dilakukan pada tanggal 18 Oktober 2019 pada wanita yang bekerja di Bank X Yogyakarta dengan menggunakan aspek *work-life balance* menurut Hudson (2005) yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Diperoleh 10 dari 11 subjek yaitu istri yang bekerja di di Bank X pada aspek *time balance* (keseimbangan waktu) mengatakan bahwa subjek sulit mendapatkan waktu untuk rekreasi karena jadwal yang sibuk, subjek sering lembur yang membuatnya tidak bisa berinteraksi dengan anak saat pulang kerja karena sang anak sudah tidur terlebih dahulu, jarak yang jauh perjalanan menuju maupun pulang kantor membuat subjek kelelahan dalam bekerja sehingga tidak ada waktu untuk bermain dengan anak dan suami yang datang terlebih dahulu dari tempat kerjanya membuat subjek jarang sekali memasak untuk suami. Selain itu, dengan keterbatasan waktu yang dimiliki, subjek juga tidak dapat bersosialisasi dengan warga sekitar tempat tinggal sehingga merasa menjadi bahan pembicaraan oleh tetangga.

Selanjutnya, diperoleh 10 dari 11 subjek yaitu istri yang bekerja di Bank X dapat dijelaskan hasilnya pada aspek *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) subjek mengatakan bahwa merasa kurang kedekatan dengan anak karena harus berangkat pagi dan pulang malam maka anak subjek lebih dekat dengan orang lain yang menjaganya yaitu neneknya maupun pembantu rumahtangganya, subjek juga jarang berinteraksi atau berdiskusi dengan suami

sehingga obrolan tidak terlalu intens, dan hampir tidak pernah menjalin pertemuan dengan teman-teman diluar kantor yaitu temannya, terlebih lagi ibu-ibu di sekitar rumah subjek menanyakan subjek yang jarang hadir dipertemuan. Istri yang bekerja di Bank X juga pada aspek *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) mengatakan bahwa subjek kurang puas menjalani dua peran karena merasa gagal menjadi ibu maupun istri, ketika dikantor terkadang kurang konsentrasi dalam bekerja yang membuatnya harus lebih berhati-hati lagi menyelesaikan pekerjaan, dan merasa menjadi sosok yang tidak baik bagi keluarga (ibu-ayah) karena jarang memberikan perhatian dengan menanyakan keadaanya.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa wanita yang bekerja di Bank X Yogyakarta mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan di luar pekerjaan yang dilihat dari aspek *work-life balance* menurut Hudson (2005) yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), sehingga dapat dikatakan bahwa subjek memiliki *work-life balance* yang rendah. Hal ini membuat subjek merasa kehilangan waktu untuk berkumpul bersama keluarga yang membuatnya khawatir keluarganya lebih dekat dengan orang lain, waktu yang kurang bersama keluarga juga membuat subjek beberapa kali bertengkar dengan suaminya, dan subjek tidak mengetahui lebih banyak kebutuhan keluarganya karena waktunya lebih dihabiskan di kantornya yang membuatnya sedih kehilangan momen bersama keluarga.

Rendah dan tingginya *Work-life balance* yang dimiliki seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Schabracq, Winnubst, dan Cooper (2003)

menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, sikap, dan karakteristik pekerjaan. Schabracq, dkk. (2003) menjelaskan lebih lanjut bahwa karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan dalam merancang pekerjaan itu sendiri yang dapat ditandai dengan penerapan pola kerja yang baik dan tuntutan kerja yang sesuai kapasitas kemampuan seseorang. Thirapatsakun, Kuntonbutr, dan Mechind (2014) menyatakan karakteristik pekerjaan bisa diterapkan dengan pemberian tuntutan pekerjaan kepada karyawan. Lebih lanjut, tuntutan kerja yang tinggi membutuhkan tenaga, pikiran, dan waktu karyawan untuk bergerak secara cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga seseorang cenderung memihak kepada peran kerjanya dibandingkan peran yang lainnya yang membuatnya kesulitan menerapkan *work-life balance* dalam kehidupan di luar pribadi. Sebaliknya, menurut Cicek (2013) tuntutan kerja yang rendah membuat karyawan bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan yaitu diberikan tugas-tugas yang sesuai dengan kapasitasnya berupa waktu kerja yang sesuai maupun beban pengerjaan tugas yang diukur dari kemampuan karyawan, sehingga waktu dan tugas yang tepat membuat karyawan mampu menyeimbangkan kehidupannya atau dapat menunjukkan *work-life balance*-nya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor karakteristik pekerjaan berupa tuntutan kerja.

Nordenmark, dkk. (2009) berpendapat bahwa tuntutan kerja merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan, dimana tuntutan kerja yang sesuai dengan beban pekerjaan dan kapasitas waktu yang baik menjadikan seseorang lebih bahagia dan puas menjalani kehidupan karena mampu menerapkan *work-life balance*,

sehingga dapat menyeimbangkan keterlibatan antara pekerjaan, dirinya, dan lingkungan sosialnya. Hal ini didukung hasil penelitian Kinman dan Jones (2008) yang menunjukkan bahwa tuntutan kerja mampu mempengaruhi *work-life balance*. Hasil penelitian Ng, Chen, Ng, Lin, dan Kuar (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan *work-life balance*. Oleh karena itu, tuntutan kerja akan menjadi variabel bebas dalam penelitian ini.

Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, dan Schreurs (2004) menjelaskan bahwa tuntutan kerja adalah segala komponen fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik maupun psikis secara berkelanjutan, sehingga seseorang membutuhkan pengorbanan secara fisik dan psikologis tertentu untuk dapat menjalankan berbagai tuntutan tersebut. Kristensen (2004) berpendapat bahwa tuntutan kerja adalah permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan bersamaan. Menurut Tooren, Jonge, Vlerick, Daniels dan Ven (2011) tuntutan kerja adalah tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih besar dan variasi pemecahan masalah yang kompleks dengan upaya penyelesaian sesuai waktu yang telah ditentukan.

Bakker, dkk. (2003) menjelaskan bahwa tuntutan kerja terbagi menjadi tiga aspek yaitu aspek pertama adalah *work overload* merupakan tuntutan kerja yang berhubungan dengan banyaknya beban kerja yang diterima yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja seperti tekanan waktu, tenaga, maupun tugas yang berlebihan. Aspek kedua, *emotional demands* merupakan tuntutan kerja yang berhubungan dengan emosional individu terhadap pekerjaan ketika berusaha untuk

menyelesaikan pekerjaannya yang dapat bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun karena interaksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Aspek ketiga, *cognitive demands* merupakan tuntutan kerja berupa tugas yang memerlukan banyak konsentrasi dan melibatkan segala upaya yang menyangkut aktifitas otak yang terlibat dalam kemampuan berpikir seperti kemampuan dalam mengolah informasi, memahami arti, penerapan, analisis, dan evaluasi.

Tuntutan kerja merupakan segala tugas-tugas yang harus diselesaikan secara baik oleh karyawan dengan batas waktu yang telah ditentukan (Thirapatsakun, dkk., 2014). Menurut Nordenmark, Vinberg, dan Strandh (2009) tuntutan kerja yang terlalu berat membuat karyawan mendapatkan tugas-tugas yang melebihi waktu kerja, mendapatkan pengerjaan tugas yang berat, dan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga seseorang sulit untuk menyeimbangkan kehidupan kerja yang membuatnya lebih menghabiskan pemikiran maupun tenaga di kantor, mengabaikan keluarga, teman, maupun tidak memiliki waktu untuk dirinya sendiri. Sebaliknya, Darcy, McCarthy, Hill, dan Grady (2011) berpendapat apabila karyawan diberikan tuntutan kerja yang ringan dengan memberikan berbagai prosedur yang sesuai kapasitas karyawan maka membuatnya dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan diluar kerja (*work-life balance*), sehingga dapat meluangkan waktu untuk diri sendiri bahkan orang lain dan merasakan kesejahteraan karena dapat membangun yang lebih kuat dengan orang sekitarnya. Hal ini didukung hasil penelitian Ng, dkk., (2017) yang menunjukkan bahwa tuntutan kerja dapat berkorelasi dengan *work-life balance* dan

mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 36%, sehingga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara tuntutan kerja dengan *work-life balance*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan *work-life balance* pada wanita yang bekerja di Bank X Yogyakarta?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dengan *work-life balance* pada wanita yang bekerja di Bank X 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 wanita yang bekerja, tuntutan kerja, dan *work-life balance*.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya memahami tuntutan pekerjaan untuk dapat meningkatkan *work-life balance*, sehingga dapat mengetahui juga hubungan antara tuntutan kerja dengan *work-life balance* pada isti yang bekerja.