

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada saat ini, manusia memasuki masa era globalisasi, hal ini ditunjukkan dengan banyaknya masyarakat yang sudah mengikuti perkembangan zaman. Termasuk pada persaingan di dunia bisnis sudah berada pada tingkatan yang lebih ketat dan sangat kompleks maka perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu elemen yang penting dalam sebuah bisnis agar dapat berjalan dengan baik, dimana ketika organisasi tidak memenuhi elemen tersebut atau kualitasnya tidak baik, organisasi akan sulit untuk berjalan atau beroperasi semestinya meskipun sumber daya yang lain sudah terpenuhi. Berdasarkan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi adalah pekerja-pekerja yang energik dan berdedikasi tinggi yaitu pekerja yang memiliki *work engagement* didalam pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010)

Menurut KBBI (2011) pekerja adalah seseorang yang mendapatkan upah sebagai hasil dari menyelesaikan tugasnya sesuai pangkat pekerjaannya. Seseorang memutuskan untuk menjadi seorang pekerja guna memenuhi kebutuhan ekonomi. Dari badan pusat statistik (2019) dalam laporan data bulanan data sosial ekonomi jumlah pekerja di Indonesia jumlah penduduk yang bekerja pada agustus 2019 mengalami peningkatan dibandingkan dengan agustus 2018 peningkatan jumlah penduduk yang bekerja tertinggi terdapat pada status karyawan atau pegawai yaitu sebanyak 2,43 juta orang. Dengan menunjukkan Jumlah laki-laki yang bekerja sebesar 79,57 persen dari persentase laki-laki sedangkan perempuan yang bekerja

sebesar 47,91 persen dari persentase perempuan. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa laki-laki yang bekerja lebih dominan dibanding yang melakukan kegiatan lain seperti mengurus rumah tangga yaitu hanya sebesar 1,63 persen, sedangkan perempuan yang bekerja tidak terlalu dominan karena persentase perempuan yang mengurus rumah tangga juga cukup tinggi yaitu sebesar 36,97 persen. Namun sudah banyak ditemukan di masyarakat bahwa perempuan yang sudah berkeluarga juga melakukan tugasnya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.

Ibu yang bekerja merupakan ibu rumah tangga yang memiliki pekerjaan diluar rumah yang memiliki tugas sebagai pengurus rumah tangga yang memiliki tugas utama memberikan pendidikan untuk anak- anaknya dan juga melakukan pekerjaannya di luar rumah (Kurniasih, 2018). Menurut Kossek & Ozeki (dalam Noor, 2013) Ibu yang bekerja memiliki tugas dalam keluarga yang bersifat rutinitas seperti contohnya harus mengurus anak terutama yang berumur dibawah 12 tahun sehingga hal tersebut dapat menimbulkan masalah dalam peran dalam pekerjaan sedangkan pria memiliki tugas yang lebih fleksibel. Menurut hasil penelitian Fitriyani, Nurwati & Humaedi (2016) wanita yang sudah menikah memilih menjadi wanita yang bekerja karena didorong oleh banyaknya kebutuhan yang harus di penuhi, selain itu juga dipengaruhi dengan pendapatan suami yang tidak dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga sehingga mengharuskan seorang istri ikut bekerja guna membantu memenuhi kebutuhan hidup. Disisi lain seorang perempuan yang sudah menjadi seorang ibu sekaligus menjadi wanita karier akan membuatnya sulit dalam membagi waktu antara perannya. Dalam hal ini tanggung jawab seorang ibu di rumah akan menjadi tidak optimal ketika menjalani lebih dari

satu peran, sehingga ketika melakukan lebih dari satu peran sebagai ibu yang bekerja akan lebih mementingkan perannya dalam keluarga hal tersebut disebabkan karena masih kuatnya pandangan bahwa peran seorang ibu seharusnya lebih banyak waktu untuk keluarga (Yunita, 1999). Hal tersebut membuat ibu merasa bersalah telah meninggalkan anaknya. Jika ibu tidak dapat mengontrol tekanan dari rasa bersalahnya akan membuat ibu yang bekerja menjadi frustrasi. Hasil penelitian Apreviadizy & Puspitacandri (2014) ibu yang bekerja mengalami stress lebih tinggi dari ibu yang tidak bekerja. Jika hal tersebut terus berlangsung akan mengganggu kesejahteraan fisik yang akan mempengaruhi rendahnya *work engagement* (Vandiya, Etikariena, & Kunci, 2018).

Work engagement adalah suatu keadaan yang positif yang terkait dengan suatu pekerjaan yang ditandai dengan rasa semangat, memiliki dedikasi tinggi dan keasikan saat berkerja (Schaufeli, dkk 2002). *Work engagement* juga berhubungan dengan kesehatan dan efek kerja yang baik bagi karyawan (Demerouti dan Rothbard 2001). Selain itu *work engagement* dapat membantu individu melewati pekerjaan yang membuat stress (Britt dkk, 2001) Karyawan yang memiliki *work engagement* dapat dilihat 3 dimensi yaitu *vigor* adalah aspek yang mengacu pada kondisi ukuran energi yang dimiliki dan ketahanan mental yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, *dedication* adalah aspek ini mengacu pada keikutsertaannya dalam pekerjaan dan *absorption* adalah aspek yang mengacu kepada pemusatan pikiran penuh pada (Schaufeli, dkk, 2003)

Pekerja yang *engaged* sangat sulit ditemukan pada sebuah organisasi di mana pada hasil penelitian dari Rachman & Savitri (2013) menyatakan fakta bahwa

70% tergolong tidak senang dengan pekerjaannya karena tidak memenuhi aspek *vigor*, *dedication* dan *absorption* sisanya yakni hanya 30 % pekerja yang merasakan perasaan positif yang memenuhi aspek *vigor* dengan pekerjaan namun tidak memenuhi aspek *dedication* karena tidak menunjukkan keinginan untuk terlibat lebih dalam peranan pekerjaannya, serta rendah dalam aspek *absorption* dimana pekerja hanya melibatkan pemikiran dan kemampuannya hanya seadanya saja. Hal tersebut di perkuat dengan pengambilan data awal yang dilakukan peneliti pada Sabtu, 18 April 2020 sampai Senin, 20 April 2020 dilakukan kepada 5 orang ibu yang bekerja di Yogyakarta dengan cara 1 orang dengan menggunakan wawancara dan 4 orang lainnya menggunakan *google form* . Hasil dari wawancara tersebut menyatakan bahwa 4 orang dari 5 narasumber tersebut menunjukkan gejala *work engagement* yang rendah. Pada aspek *vigor* (kelelahan mental) ketika peneliti bertanya Apakah subjek sering merasakan kelelahan saat menjalankan pekerjaan anda di organisasi/perusahaan? Dari 3 orang subjek menjawab bahwa subjek sering mengalami stres serta kelelahan saat bekerja sedangkan 1 orang subjek yang lain mengatakan pernah mengalami stres saat bekerja namun dalam rentang waktu lama dan tidak sering. sedangkan 1 orang subjek merasa bahagia menjalani pekerjaan. Pada aspek *dedication* (keikutsertaan dalam tugas) ketika peneliti bertanya Bagaimana ketika organisasi/perusahaan subjek mendapatkan suatu pekerjaan/proyek yang besar, apakah subjek akan mendaftarkan diri untuk ikut andil dalam pekerjaan tersebut jika ada kesempatan? dari 5 subjek, 2 orang subjek menyatakan akan selalu ikut serta dalam suatu tugas yang besar, 2 orang subjek yang lain mengatakan akan ikut ketika diminta oleh perusahaan dan 1 orang subjek

merasa dirinya ingin ikut serta namun tidak percaya diri dapat ikut serta dalam menjalankan sebuah tugas yang sedang ada diperusahaan. ketika peneliti bertanya tujuan subjek ikut serta, subjek menjawab dengan memiliki alasan yang bervariasi 2 orang subjek menjawab untuk menambah pengalaman, 1 orang subjek menjawab untuk mencapai akulturasi diri, 1 orang subjek untuk mendapatkan bonus diperusahaan dan 1 orang subjek yang lain karena tidak merasa dapat melakukannya. Pada aspek *absorption* (pemusatan) ketika peneliti menanyakan Ketika pekerjaan subjek mengalami keberhasilan, untuk siapa keberhasilan itu ditujukan? dari 5 subjek, 1 orang subjek menjawab melakukan semua pekerjaan dengan baik dan semua hasilnya untuk perusahaan dan keluarga, 1 orang subjek menjawab untuk kemajuan perusahaan dan 3 diantaranya melakukan pekerjaan untuk keluarga. Dari wawancara yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa 4 dari 5 narasumber mengalami rendahnya *work engagement* pada pekerja dimana pada aspek *vigor* 4 dari 5 subjek mengalami kelelahan kerja, sedangkan pada aspek *dedication* 4 dari 5 subjek ikut serta dalam suatu pekerjaan karena tuntutan pekerjaan bukan atas kemauannya sendiri dan pada aspek *absorption* 4 dari 5 subjek tidak melakukan pekerjaan demi kemajuan perusahaan.

Ibu yang bekerja disebuah organisasi diharapkan dapat menjalankan perannya sebagai pekerja dengan baik dan *engaged* karena karyawan yang *engaged* dapat membantu perusahaan untuk mengembalikan perusahaan atau organisasi dalam keadaan yang membaik ketika mengalami masalah atau kesulitan. Selain itu karyawan yang memiliki *work engagement* akan mencoba berpikir dengan maksimal karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dapat

membuat dirinya memahami kemampuannya dalam bekerja (Robertson, 2007). Maka dari itu *work engagement* menjadi penting untuk diteliti guna meningkatkan *work engagement* pada perusahaan, penting jika manager dapat memperkuat *work engagement* karena karyawan tidak akan pernah meninggalkan pekerjaannya ketika dia merasa *engaged* dengan suatu pekerjaan (Ayu, Marvin & Sukmawati, 2015) Dengan demikian secara teoritis meningkatkan energi dan emosi secara positif dapat meningkatkan kualitas hidup yang positif dalam menjalankan perannya dalam pekerjaan sebagai rekan kerja dan di dalam keluarga sebagai ibu serta istri. Kekuatan dan emosi positif yang hadir di tempat kerja adalah indikasi dari adanya *work engagement* (Kuntari, 2015).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) dalam hasil penelitiannya menyatakan faktor kunci yang dari *work engagement* adalah *job demands* (Tuntutan pekerjaan) merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam pekerjaan dan *job resources* (sumber daya pekerjaan) merupakan sumber daya untuk menangani tuntutan dalam pekerjaan. Pada penelitian ini, peneliti memilih faktor *job resources* yang memiliki hubungan dengan *work-family enrichment* dimana pada faktor *job resources* terdapat aspek yang salah satunya adalah aspek sosial dimana pada aspek tersebut mengharuskan karyawan memiliki kemampuan untuk mengembangkan hubungan baik dengan lingkungan sosialnya salah satunya keluarga (Susilo & Prahara, 2019). Interaksi antara pekerjaan dengan keluarga, yang memberi gambaran sebagai sejauh mana pengalaman yang dialami dari satu peran dapat meningkatkan pengalaman dari peran lainnya atau memberikan

dampak positif pada peran yang dijalani merupakan definisi dari *work-family enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006).

Pengertian *work-family enrichment* menurut Frone (2003) adalah sejauh mana partisipasi individu di tempat kerja (di rumah) akan lebih memudahkan individu dalam memperoleh pengalaman, keterampilan dan peluang yang dapat memperluas perannya. *Work-family enrichment* memiliki enam dimensi yang terdiri atas dua kategori (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006) yaitu berdasarkan keterlibatan pekerjaan terhadap keluarga dan berdasarkan keterlibatan keluarga terhadap pekerjaan. Berdasarkan keterlibatan pekerjaan terhadap keluarga terdiri atas *development* (ketika keterlibatan dalam pekerjaan membawa pengaruh terhadap apa yang didapat atau keterampilan), *affect* (ketika keterlibatan dalam pekerjaan dapat memberikan hasil perasaan positif), *capital* terjadi ketika keterlibatan dalam pekerjaan memberikan hasil pada tingkat sumberdaya, berdasarkan keterlibatan keluarga terhadap pekerjaan terdiri atas *development* terjadi ketika keterlibatan dalam keluarga akan memberikan dampak perbaikan keterampilan, *affect* terjadi ketika keterlibatan dalam keluarga dapat memberikan hasil yang perasaan yang positif, dan *efficiency* terjadi ketika keterlibatan dalam keluarga memberikan perasaan fokus atau perasaan penting yang membantu individu menjadi lebih baik.

Menindak lanjuti perkembangan psikologi positif, menunjukkan ketika individu menjalankan dua peran tidak melulu akan di hadapkan dengan adanya dampak negatif hal ini di buktikan dengan adanya teori *enrichment*, dimana ketika

individu berpartisipasi dalam beberapa peran sesungguhnya dapat memperluas kekuatan dan perhatiannya yang tersedia untuk setiap peran tersebut (Rothbard , 2001) dalam satu penelitian, Hanson (2003) *work-family enrichment* memiliki dua faktor yang mempengaruhi yaitu distruktural, dimana suatu kemampuan, keterampilan dan nilai-nilai dapat di terapkan pada peran yang lain dan afektif, dimana adanya suatu emosi yang terjadi pada satu peran ke peran yang lain. hal ini menunjukkan bahwa faktor afektif pada *work-family enrichment* dapat mempengaruhi *work engagement*. Adanya energi positif dapat memuaskan perannya terkait dengan pekerjaan adalah definisi *work engagement* (Schaufeli, Schaufeli, Salanova, & Bakker, 2002), energi positif dapat tumbuh dengan dipengaruhi adanya suasana hati individu pada salah satu peran. Ketika individu dapat membawa perannya di dalam keluarga dengan baik maka individu dapat membawa suasana yang baik saat bekerja hal tersebut dapat mempengaruhi *work engagement* demikian pula sebaliknya ketika individu memiliki masalah dalam perannya di keluarga maka hal tersebut dapat menghasilkan suasana hati yang buruk, ketika suasana hati yang buruk tersebut di bawa ketempat kerja akan menimbulkan rendahnya *work engagement* pada karyawan (kuntari, 2015). Penelitian dilakukan oleh Marais, (2015) menunjukkan ketika keterlibatan dalam keluarga dapat memberikan hasil yang perasaan yang positif untuk membantu peran dalam pekerjaan serta dapat meningkatkan *work engagement* hasilnya menunjukkan bahwa hubungan *work-family enrichment* dan *work engagement* pasti berdampak pada sumber daya kerja.

Berdasarkan pemaparan teori di atas peneliti menemukan masalah yang relevan untuk dilakukan sebuah penelitian sehingga muncul perumusan masalah, yaitu Apakah ada hubungan antara *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada ibu yang berkerja?

B. Tujuan dan Mafaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work family enrichment* dengan *work engagement* pada ibu yang bekerja.

2. Manfaat Penelitian

Secara Teoritis dapat memberikan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masukan berharga bagi pengembangan ilmu di bidang ilmu psikologi, terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara *work family enrichment* dengan *work engagement* pada ibu yang bekerja.