

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern sekarang ini, banyak dijumpai di lapangan jenis pekerjaan atau profesi yang biasanya dikerjakan oleh pria kini mulai banyak dikerjakan oleh wanita. Wanita kini tidak lagi dianggap sebagai sosok yang hanya bertugas mengurus anak, suami, dan rumah tangga saja. Perubahan pandangan terhadap peran wanita yang semula hanya bertugas mengurus rumah tangga terjadi salah satunya karena adanya anggapan bahwa sekarang pekerjaan di luar rumah bagi wanita tidak hanya dipandang sebagai sebuah pilihan, namun sudah menjadi bagian dari aktualisasi potensi diri. Menurut Ananda (dalam Nurhidayati, 2018) wanita yang sudah menikah mengambil keputusan untuk bekerja dan dituntut untuk memiliki *work family balance* (keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga) yang baik, sehingga semua tugasnya dapat berjalan dengan lancar.

Banyak wanita mulai terlibat dalam berbagai pekerjaan, baik bekerja pada instansi tertentu maupun bekerja secara *freelance*. Wanita yang bekerja di instansi tentu memiliki peran dan tugas yang sering kali sulit untuk ditinggalkan. Adanya target-target yang harus dicapai dalam sebuah instansi atau perusahaan membuat karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan profesional. Akan tetapi, di lain sisi mereka juga memiliki tanggung jawab dan tuntutan lain di luar pekerjaan yang harus dipenuhi pula, seperti relasi sosial, tanggung jawab terhadap keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya. Wanita cenderung memiliki perbedaan tipe

dan intensitas tuntutan di luar pekerjaan bila dibandingkan dengan laki-laki. Pada wanita, tanggung jawab dan perannya dalam keluarga dipandang lebih membebani secara psikologis dibandingkan pada laki-laki (Kristianti, Irene Yesi. 2017).

Pada zaman seperti saat ini, bekerja bukan saja dapat dilakukan oleh pria, namun wanita juga memiliki hak untuk dapat bekerja. Seperti yang tertera pada UU No.13 Tahun 2003 pada BAB III pasal 5 dan 6 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan memiliki hak yang sama dari perusahaan tempat ia bekerja. Data dari Badan Pusat Statistik, memperlihatkan jumlah wanita yang bekerja di Indonesia mengalami kenaikan dari tahun 2009 ke tahun 2017, dengan jumlah persentase di tahun 2017 sebesar 55,45%. Hal ini memperlihatkan bahwa lebih dari 50% wanita di Indonesia merupakan pekerja. Bekerja bagi seorang wanita sudah menjadi keinginan yang lumrah, baik bagi wanita yang belum menikah ataupun wanita yang sudah menikah (Akbar, 2017).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan. Angka tersebut bertambah 1,09 juta orang dari tahun sebelumnya yang sebanyak 50,7 juta orang. Pada 2021, sebanyak 28,6% pekerja perempuan di Indonesia merupakan tenaga usaha penjualan. Angka tersebut naik 1,05 poin dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 27,55%. Kemudian pekerja perempuan yang merupakan tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan, dan perburuan mencapai 24,38%, sedangkan perempuan yang menjadi tenaga produksi, operator alat

angkutan, dan pekerja kasar 20,51%. Sebanyak 10,48% pekerja perempuan merupakan tenaga profesional, teknisi dan tenaga lainnya. Kemudian, pekerja perempuan yang ada di posisi tenaga usaha jasa sebesar 8,65%. Pekerja perempuan yang menjadi pejabat pelaksana, tenaga tata usaha dan sejenisnya sebesar 6,56%. Sementara sebanyak 0,7% pekerja perempuan merupakan tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, dan 0,12% pekerja perempuan ada di jenis pekerjaan lainnya (Monavia, 2022).

Bakker, Albrecht, dan Leiter (dalam Nurhidayati, 2018) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan. Sedangkan, Simbula dan Guglielmi menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keterlibatan anggota organisasi dalam peran kerja mereka sehingga setiap anggota organisasi akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional, dan mental secara penuh dalam pekerjaannya. Bakker (dalam Nurhidayati, 2018) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memiliki emosi yang lebih positif, merasa bersyukur, bahagia, dan antusias saat bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih fokus dan berdedikasi sehingga akan menuangkan energi positif saat bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi atau karyawan yang *engaged* akan memiliki sikap yang lebih positif dan memiliki tingkat aktivitas yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *work engagement* rendah.

Bakker (dalam Santoso & Jatmika, 2017) mengatakan bahwa keterikatan kerja *work engagement* merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaannya dan dikarakteristikkan dalam tiga dimensi utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). *Work engagement* merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan dalam konteks psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka.

Ketika karyawan sudah terikat (*engagement*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap perusahaan. Karyawan yang terikat dengan perusahaan akan meningkatkan performa perusahaan, *work engagement* dapat ditumbuh kembangkan dalam diri karyawan. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan dan pekerjaannya memiliki arti bagi mereka sehingga hal ini akan membuat hubungan karyawan perusahaan menjadi lebih dekat dan karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan yang akan membuat mereka dapat memberikan kontribusi untuk kepentingan kedua belah pihak. Menurut Gallup Organization (dalam Santoso & Jatmika, 2017), *work engagement Index* (WEI) memiliki implikasi yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan, pertumbuhan yang berkelanjutan, kenaikan keuntungan, kenaikan nilai saham, produktivitas dan retensi karyawan. Beberapa temuan tersebut menunjukkan bahwa banyak manfaat ketika memiliki

work engagement yang tinggi. Salah satunya adalah akan meningkatkan resiliensi karyawan dalam pekerjaannya. Saat menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja, perlu adanya *work family balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Steven dan Prihatsanti, 2017).

Greenhaus, Collins, & Shaw (dalam Novenia & Ratnaningsih, 2017) menjelaskan bahwa individu yang tidak dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga akan memiliki dampak yang buruk seperti tingginya tingkat stress, kualitas hidup berkurang, dan efektivitas kerja menurun sehingga subjek tidak akan *engaged* dalam melakukan pekerjaan. *Work family balance* merupakan sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut menjadi sesuatu yang sangat penting, karena jika individu tidak memiliki waktu untuk bersantai dan memulihkan kembali fisiknya, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menurun. Tanpa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, seseorang tidak dapat menikmati hidupnya dan akan merasa terbebani, kesulitan untuk bertemu dengan teman, keluarga, dan pasangan. *Work life balance* sering disamakan dengan *work family balance* karena keluarga merupakan bagian dalam kehidupan individu. *Work family balance* digunakan untuk pekerja yang berstatus sebagai orang tua atau telah menikah yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarganya Kalliath & Brough (dalam Novenia & Ratnaningsih, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di Kantor Pos Padang pada hari Selasa 15 November 2022 diperoleh keterangan bahwa mereka mengakui pekerjaan yang mereka tekuni menyita banyak waktu di kantor

dibandingkan dirumah. Pekerjaan yang ditetapkan untuk selalu sibuk dan bersifat urgen oleh perusahaan, terkadang membuat mereka merasa kelelahan dan membuat semangat serta fokus kerja berkurang, hal ini sesuai pengakuan dari salah satu karyawan Divisi Bisnis (Penjualan). Diperoleh keterangan bahwa mereka mengakui dedikasi pada perusahaan berkurang karena saat tugas yang diberikan menumpuk dan dituntut untuk segera selesai membuat mereka kewalahan, bagi mereka keluarga dan pekerjaan adalah prioritas yang sama-sama penting untuk dikerjakan. Maka dari itu mereka lebih mendahulukan urusan yang bersifat urgen terlebih dahulu. Apabila urusan keluarga tidak terselesaikan dengan baik. Maka, sangat berpengaruh pada penghayatan saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara lanjutan pada Sabtu 19 November 2022, pada salah satu karyawan Divisi Bisnis (Penjualan) diperoleh keterangan bahwa mereka mengalami kesulitan saat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga terkadang membuat fokus pada saat bekerja dapat terganggu. Misalnya dalam mengurus anak, beberapa karyawan mengakui sering terlambat saat masuk kerja karena harus membagi waktu untuk menyiapkan segala keperluan anak, mengantar anak sekolah, menitipkan anak, dan lain-lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi aktivitas mereka saat menjalankan kewajiban mengurus rumah tangga, untuk istri yang memiliki suami yang juga bekerja sebagai pegawai kantor juga merasa tergesah-gesah ketika mengurus keperluan suaminya. Selain itu, dengan adanya tuntutan perusahaan yang harus terpenuhi membuat karyawan merasa tertekan akan tanggung jawabnya. Mereka mengaku pekerjaan mereka tidak terlalu dituntut untuk dapat selesai dengan cepat. Namun, dengan kesulitan dalam

menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan bisa dikatakan mereka belum 100% merasa puas saat menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai *work engagement* yang pernah dilakukan Kuntari (2015) dengan judul hubungan *work family enrichment* dengan *work engagement* berkorelasi positif dan signifikan dengan *work engagement*, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family balance* akan diikuti oleh tingginya *work engagement*. Nurhidayati (2018) dengan judul hubungan *work family balance* dengan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga, menemukan bahwa tinggi rendahnya *work family balance* berhubungan positif dengan *work engagement*. Elfitasari & Mulyana (2020) dengan judul hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan. Menemukan semakin tinggi skor beban kerja maka persepsi karyawan terhadap beban kerja semakin negatif *work engagement* pada karyawan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Tarigan & Ratnaningsih (2018) dengan judul hubungan antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. Menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. Perbedaan penelitian sebelumnya dan yang peneliti lakukan sekarang adalah dari tempat, waktu, populasi, serta sampel penelitian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan tinjauan pustaka singkat di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara *Work Family Balance* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Perempuan yang Sudah Berkeluarga di Kantor Pos Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Antara *Work Family Balance* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Perempuan Yang Sudah Berkeluarga Di Kantor Pos Padang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Antara *Work Family Balance* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Perempuan Yang Sudah Berkeluarga Di Kantor Pos Padang.

D. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Penelitian Secara Teoritis

Secara teoritis diharapkan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan serta pendalaman terhadap ilmu pengetahuan dibidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai keterkaitan antara *work engagement* dan *work family balance*.

b) Manfaat Penelitian Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membantu setiap karyawan perempuan yang sudah berkeluarga. Khususnya pada karyawan yang sedang memiliki permasalahan terkait dengan *work engagement* agar lebih seimbang antara pekerjaan dengan keluarganya. Dengan membaca penelitian ini diharapkan subjek dapat memahami serta mengembangkan kemampuan *work family balance* subjek agar lebih positif dalam menjalankan aktifitasnya.