

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi perlu mengimplementasikan program dan kebijakan yang dapat membantu individu yang bekerja di dalamnya supaya mampu mengatasi tuntutan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya. Setiap pekerja pasti mengharapkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keadaan seimbang ini dapat diindikasikan dengan tidak ada atau minimnya konflik antara peran pekerjaan dan peran di keluarga. Dengan minimnya konflik yang ada, pekerja akan merasa nyaman dan bahagia ketika menjalani aktifitas pada kedua peran tersebut. Di dalam dunia industri, keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ini dikenal dengan istilah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan praktek dalam mencapai sebuah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga (Purohit, 2013).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Doble & Supriya (2006) ditemukan bahwa bagi wanita (dengan jumlah yang lebih banyak dari laki-laki) merasa kebijakan yang diterapkan oleh organisasi tempatnya bekerja dapat meningkatkan *work-life balance*. Kebijakan-kebijakan ini diantaranya, pemberian kesempatan untuk bekerja secara *part-time*, adanya fasilitas perawatan anak di kantor, dan fleksibilitas untuk menyelesaikan pekerjaan yang mendesak. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Singh (Kumari & Devi, 2013) mengenai kehidupan *work-life balance* pekerja IT di India, bahwa kefleksibilitasan waktu, *home working*, pilihan untuk bekerja secara *part-time*, dan fasilitas *child care* di kantor merupakan

kebijakan yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk membangun lingkungan pekerjaan yang *supportive* terhadap pekerjanya.

Penelitian tahun 2007 yang dilakukan oleh Duxburry dan Higgins menemukan bahwa dibandingkan laki-laki, perempuan lebih mungkin untuk memiliki peran yang berlebih. Hal ini dikarenakan wanita mencurahkan waktu yang lebih banyak pada aktivitas non-pekerjaan, seperti merawat anak dan orangtua serta cenderung memiliki tanggung jawab utama dalam pekerjaan rumah tangga. Lebih lanjut lagi, penelitian lain menunjukkan bahwa perempuan juga mengalami dukungan pasangan yang lebih rendah terkait karir mereka dibandingkan rekan kerjanya yang laki-laki (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Hal ini berkaitan dengan pendapat Friedman & Greenhaus (2000) yang menyatakan bahwa individu yang secara psikologis terikat dengan karirnya tidak dapat menyediakan dukungan perilaku yang cukup bagi pasangannya. Dirinya kemungkinan terhanyut dengan karirnya sendiri sehingga kurang mencurahkan perhatian pada rumah dan kegiatan keluarga. Apalagi, laki-laki yang menghabiskan banyak waktu di tempat kerja memungkinkan untuk tidak terlibat dalam aktivitas di rumah dan keluarga. Sedangkan wanita yang banyak menghabiskan waktu pada pekerjaannya tidak membatasi keterlibatannya akan tugas rumah tangga dan merawat anak. Dengan kata lain, bagi laki-laki pada akhirnya pekerjaan memungkinkan untuk mengganggu tanggungjawab keluarga, sedangkan bagi wanita tidak (Friedman & Greenhaus, 2000).

Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh *Families and Work Institute* diketahui bahwa sejak akhir tahun 1970-an persentase stres yang dialami oleh wanita yang berkaitan dengan kehidupan *work-family balance* berkisar pada angka

yang cukup tinggi, yakni 45% (Meenakshi dkk, 2013). Hal ini mengindikasikan bahwa 45% stres yang dialami wanita disebabkan oleh perannya pada pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga. Gunavanthy (Kumari & Devi, 2013) pada penelitiannya terhadap pekerja wanita yang telah menikah mengungkapkan, lebih dari dua per tiga responden melaporkan bahwa dirinya memiliki *work-life imbalance*. Faktor penyebab keadaan *imbalance* ini diklasifikasikan sebagai faktor organisasi dan faktor pribadi. Faktor pribadi disebabkan oleh kurangnya dukungan dari keluarga, masalah pernikahan dan perubahan pola tidur.

Bagi kebanyakan wanita yang bekerja di kantor, pekerjaan belum berakhir ketika pulang ke rumah karena individu ini memiliki peran lain yakni sebagai ibu dan istri di dalam rumah tangga (Rawlings, Omole, & Festus, 2012). Hal ini sesuai dengan pendapat Reddy, Vranda, Ahmed, Nirmala, & Siddaramu (2010) yang menyatakan bahwa wanita memiliki berbagai peran yang harus dijalankan. Tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga telah menjadi salah satu perhatian khusus baik bagi individu sendiri maupun organisasi. Individu yang memiliki *work-life balance* yang baik akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan menunjukkan performansi kerja yang bagus dalam posisi pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan cenderung memiliki kesetiaan yang besar dan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi (Rawlings dkk, 2012). Burke (Nadeem, 2009) juga menemukan bahwa karyawan akan lebih puas dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya apabila organisasi mendukung adanya *work-life balance*.

Mitnick (dalam Delina & Raya, 2013), menuturkan bahwa tanggung jawab untuk memperhatikan anak-anak sekaligus memenuhi kewajiban dan tuntutan

pekerjaan terbukti dapat menyebabkan ketegangan. Tantangan pada wanita yang bekerja untuk mengintegrasikan, mengorganisasikan dan menyeimbangkan berbagai permasalahan dan aktivitas dalam berbagai peran secara langsung dapat menyebabkan individu berada di bawah tekanan. Sebagai akibatnya, hal ini mengindikasikan keadaan negatif akan *work-life balance* pada individu. Di dalam lingkungan kerja, Steers dan Rodes (dalam Matsui, Ohsawa, & Onglatco, 1995) menegaskan bahwa wanita lebih sering *absent* daripada laki-laki, dan hal ini secara nyata disebabkan oleh banyaknya tanggung jawab keluarga yang dibebankan kepada wanita. Keterangan ini sejalan dengan observasi yang telah dilakukan penulis pada salah satu perusahaan BUMN, ditemukan bahwa terdapat beberapa pekerja wanita yang menghabiskan waktunya di tempat kerja melebihi jam kerja dan bahkan ada pula yang datang ke tempat kerja untuk menyelesaikan tugas sesuai *deadline*. Salah satu pekerja wanita juga pernah menyatakan bahwa sedang menjalani hubungan jarak jauh dengan suaminya, berdasarkan pengamatan penulis pekerja wanita tersebut memiliki kinerja yang kurang bagus karena ada pekerja lain yang protes atas kinerja karyawan tersebut. Pekerja wanita lainnya mengungkapkan bahwa peran antara pekerjaan dan peran di dalam keluarga terkadang sering tidak cocok dan tidak seimbang, seperti misalnya harus mengantar dan menjemput anak pada jam kerja sehingga sering keluar kantor hampir setiap hari.

Poulose & Sudarsan (2014) menjabarkan empat faktor utama yang mempengaruhi *work-life balance*. Faktor-faktor tersebut dibagi menjadi faktor individu (*individual factors*), faktor organisasi (*organisational factors*), faktor sosial (*societal factors*) dan faktor-faktor lainnya. Faktor sosial merupakan faktor yang

berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga. Bagi wanita yang bekerja, dukungan tersebut bisa berasal dari rekan kerja, suami dan anggota keluarga yang lain.

Salah satu faktor sosial yang mempengaruhi *work-life balance* yang telah dijabarkan di atas adalah dukungan pasangan. Bagi pekerja wanita yang telah menikah, dukungan ini berupa dukungan suami. Seorang suami merupakan salah satu pendukung utama bagi istrinya pada kategori *personal social support* (Murphy, Gordon, & Berry, 2007). Seperti yang dijelaskan oleh Gunavathy (Kumari & Devi, 2013) bahwa kurangnya dukungan dari keluarga dan permasalahan dalam pernikahan berkontribusi pada keadaan *work-life imbalance*. Oleh karena itu, dukungan suami penting untuk mewujudkan keadaan *work-life balance* bagi pekerja wanita. Dukungan dari suami bisa berupa rasa peduli yang ditunjukkan dengan tulus, baik ketika istrinya sedang mendapatkan permasalahan keluarga maupun masalah pekerjaan. Suami diharapkan dapat membuat istrinya merasa nyaman untuk menceritakan permasalahan yang sedang dihadapinya. Suami juga perlu menunjukkan perhatian serta peka dan simpati terhadap keadaan yang dilalui istrinya. Ketika beban kerja di rumah dan pekerjaan di kantor sama-sama menuntut perhatian yang tinggi, suami dapat menunjukkan inisiatifnya untuk membantu istri dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Penelitian mengenai dukungan terhadap wanita yang bekerja telah dilakukan oleh Ayuningtyas & Septarini (2013). Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan yang positif antara *family supportive supervision behaviors*

dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja. *Family supportive supervision behaviors* adalah perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, yang dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi (Hammer dalam Ayuningtyas & Septarini, 2013). Keadaan tersebut menunjukkan bahwa dukungan dari pihak yang berinteraksi langsung dengan para wanita yang bekerja ini akan sangat membantu dalam menciptakan keadaan *work-life balance*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Padma & Reddy (2013) juga menemukan bahwa wanita yang memiliki tanggungjawab merawat kesehatan orangtuanya perlu diberi dukungan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-life balance* bagi pekerja wanita dapat dicapai dengan adanya dukungan dari suaminya. Dukungan ini berupa sikap memahami dan menghargai peran istrinya bahwa istrinya bukan hanya memiliki tanggung jawab di dalam keluarga tetapi juga di tempatnya bekerja. Latar belakang inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai *work-life balance* pada wanita yang bekerja. Penulis ingin mengetahui sejauh mana hubungan dukungan suami dan *work-life balance* pada wanita bekerja.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan sistematis mengenai hubungan antara dukungan suami dengan *work-life balance* pada wanita yang bekerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sekaligus menjadi referensi dan masukan bagi perkembangan ilmu psikologi bidang industri dan organisasi. Serta mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya ketika mengangkat topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai pentingnya *work-life balance* bagi individu yang bekerja serta pentingnya dukungan suami agar tercapainya *work-life balance* bagi istrinya. Manfaat lainnya yaitu sebagai bahan pembelajaran bagi suatu organisasi ketika menetapkan aturan agar terciptanya *work-life balance* pada budaya kerja organisasi tersebut.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan pengetahuan peneliti, penelitian mengenai *work-life balance* telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Padma dan Reddy (2013) dengan judul "*Role of family support in balancing personal and work life of woman employees*". Di dalam penelitian tersebut istilah *work-life balance* didefinisikan sebagai level kepuasan individu dalam keterlibatannya pada berbagai peran dalam kehidupan. Tercapainya *work-life balance* membutuhkan dukungan yang diperoleh dari pihak-pihak yang memainkan peran penting di dalam kehidupan individu. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh peneliti sendiri dan diujikan

kepada 53 polisi wanita di Andhra Pradesh, India dengan rata-rata usia 37.93 tahun. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-life balance*. Hasilnya mengungkapkan bahwa perempuan dengan tanggung jawab untuk merawat orangtua membutuhkan bantuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Masih di India, Mathew & Panchanatham (2011) melakukan studi eksploratori mengenai *work-life balance* pada wiraswasta perempuan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa peran yang berlebih, tanggungan rumah tangga, kualitas kehidupan, masalah dalam manajemen waktu dan kurangnya dukungan sosial merupakan faktor utama yang mempengaruhi WLB pada wiraswasta perempuan di India. Lebih lanjut lagi, meskipun sebagian besar responden dalam penelitian ini mengalami masalah terkait WLB, terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat pemasalahan WLB yang dihadapi oleh berbagai kategori wiraswasta perempuan.

King, Mattimore, King, & Adams (1995) juga melakukan penelitian pada pekerja dan ditemukan bahwa dukungan emosional dari anggota keluarga penting dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan perempuan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Daalen, Willemsen, & Sanders (2006) dengan juga menunjukkan bahwa, dibandingkan laki-laki, konflik yang dialami oleh wanita lebih banyak disebabkan oleh ketegangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga. Penulis pada penelitian tersebut menyimpulkan bahwa dukungan sosial penting untuk mengurangi konflik yang ada.

Penelitian dukungan sosial pasangan pernah dilakukan oleh Rahmadita (2013) dengan judul "Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-

Berau". Pada penelitian tersebut, dukungan pasangan dijelaskan sebagai sikap memotivasi istri yang diberikan secara moral dan material. Data dari 70 responden berhasil dikumpulkan menggunakan skala dukungan sosial pasangan, skala konflik peran ganda dan skala motivasi kerja. Hasil penelitian menemukan adanya korelasi negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dan motivasi kerja pada karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai.

Aycan & Eskin pada tahun 2005 juga melakukan penelitian dengan judul "Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey". Hasilnya, dukungan pasangan berhubungan dengan WFC bagi perempuan, sedangkan dukungan pasangan dan dukungan organisasi berhubungan dengan WFC bagi laki-laki. Pada tahun 1996, Adams, King, King, & Adams melakukan penelitian dengan judul "Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keluarga dapat dikarakteristikan berdasarkan konflik dan dukungan. Semakin tinggi konflik peran di antara keduanya, maka semakin rendah pula dukungan emosional dan instrumental yang diterimanya. Dan ketika semakin tinggi dukungan emosional dan instrumental yang diterima dari keluarga, maka hal tersebut berhubungan dengan rendahnya konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah peneliti kemukakan di atas, maka dapat dikatakan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dalam beberapa hal yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini mengangkat topik mengenai peran dukungan suami terhadap *work-life balance* (WLB) pada wanita yang bekerja. Berdasarkan pengamatan peneliti, penelitian mengenai *work-life balance* memang telah banyak dilakukan, namun apabila menggunakan variabel independen dukungan suami belum ditemukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Padma & Reddy (2013) mengenai WLB dan dikaitkan dengan peran dukungan keluarga. Pada penelitian eksploratori Mathew & Panchanatham (2011) dijelaskan bahwa WLB pada perempuan terkait dengan masalah manajemen waktu dan dukungan sosial.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori dari (Rincy & Panchanatham, 2010), berbeda dengan penelitian Ayuningtyas dan Septarini pada tahun 2013 tentang *family supportive supervision behaviors* dan *work family balance* yang menggunakan teori dari Guest (2002). Sedangkan teori yang digunakan sebagai dasar dukungan suami diturunkan dari teori dukungan sosial oleh King, dkk (1995) yang menggunakan dasar bahwasanya definisi dukungan sosial berdasarkan literatur itu tidak konsisten dan terkadang kontradiksi, tetapi aspek penting yang secara umum yang membangun konstruk dukungan sosial telah diterima, yakni jenis dukungan dan sumber dukungan.

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan untuk mengukur dimensi *work-life balance* dan dukungan suami. Pembuatan skala *work-life balance* mengadaptasi pada alat ukur yang dikembangkan oleh Rincy

& Panchanatham (2010) yang didasarkan pada faktor-faktor berikut ini, *Intrusion of personal life into work (IPLW)*, *Intrusion of work into personal life (IWPL)*, *Work enhancement by personal life (WEPL)*, *Personal life enhancement by work (PLEW)*. Sedangkan skala dukungan suami diturunkan dari skala dukungan sosial, yakni dikembangkan dengan cara mengadaptasi dan memodifikasi alat ukur *Family Support Inventory for Workers* oleh King, dkk (1995) yang didasarkan pada faktor dukungan emosional dan instrumental.

4. Keaslian Subjek

Pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah wanita yang bekerja. Subjek memiliki kriteria tertentu, yakni sudah berusia dewasa (18 tahun ke atas), serta sudah menikah dan memiliki anak. Subjek ini berbeda dengan penelitian Padma & Reddy (2013) yang tidak mensyaratkan status pernikahan dan juga kehadiran anak.

