

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work-Life Balance* (WLB)

1. Pengertian *work-life balance*

Work-life balance merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan (Clark, 2000). Teori ini memiliki gagasan bahwa 'pekerjaan' dan 'keluarga' didasari oleh domain atau lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Lazar, Osoian, & Ratiu (2010) menyatakan bahwa sejak awal penting untuk memahami bahwa *work-life balance* bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran yang lain. Akan tetapi, dalam pengertian yang lebih luas, *work-life balance* diartikan sebagai level kepuasan terhadap berbagai keterlibatannya dalam berbagai peran. Seperti yang dikemukakan oleh Hill, Clarke, Koch, & Hill (2014) bahwasanya *work-life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Rincy & Panchanatham (2010) juga memiliki pendapat yang sama, bahwasanya *work-life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik.

Work-life balance merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan praktik-praktik di tempat kerja yang mengaku dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai sebuah

keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan kehidupan pekerjaan (Purohit, 2013). *The work foundation*, yang sebelumnya dikenal sebagai *Industrial Society*, percaya bahwa *work-life balance* adalah tentang individu yang memiliki kontrol terhadap kapan, dimana dan bagaimana mereka bekerja. Hal ini hanya bisa dicapai ketika hak individu untuk memenuhi kehidupan baik di dalam maupun di luar pekerjaan diterima dan dihargai sebagai sebuah norma, yang saling menguntungkan bagi individu, kelompok bisnis, dan masyarakat (Purohit, 2013). Konsep *work-family balance* muncul dari pengakuan bahwa kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga dapat memunculkan konflik (Purohit, 2013).

Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) memandang *work-life balance* sebagai suatu derajat, sebuah kontinum yang berhenti pada satu ujung karena ketidakseimbangan dukungan antara peran tertentu dengan peran lainnya, seperti misalnya peran pekerjaan dan keluarga. Individu yang memberikan kontribusi lebih banyak terhadap satu peran dibandingkan peran lainnya akan relatif tidak seimbang. Lebih lanjut lagi, Greenhaus, dkk (2003) juga mengkonseptualisasi seimbang sebagai nilai atau keinginan individu yang bebas. Sedangkan Clark (2000) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kepuasan dan keberfungsian yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang rendah.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah ada, mengacu pada teori Rincy & Panchanatham (2010) dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan keadaan seimbang karena rendahnya konflik antara kehidupan

pribadi/keluarga dengan tuntutan pekerjaan sehingga peran yang dijalankan dapat berjalan selaras.

2. Dimensi *work-life balance*

Menurut Rincy & Panchanatham (2010), terdapat empat dimensi dalam mengukur *work-life balance*, diantaranya adalah:

a. *Intrusion of personal life into work (IPLW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda-nunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.

b. *Intrusion of work into personal life (IWPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.

c. *Work enhancement by personal life (WEPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

d. *Personal life enhancement by work (PLEW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga. Dimensi ini menjelaskan seberapa jauh kehidupan kerja yang positif dapat meningkatkan kehidupan pribadi yang positif pula.

Dimensi-dimensi *work-life balance* yang telah disampaikan oleh Rincy & Panchanatham (2010) di atas akan digunakan sebagai dimensi *work-life balance* dalam penelitian ini. Aspek-aspek tersebut diantaranya, *Work interference with personal life (WIPL)*, *Personal life interference with work (PLIW)*, *Personal life interference with work (PLIW)*, dan *Personal life enhancement of work (PLEW)*.

3. Faktor-faktor *work-life balance*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Poulose & Sudarsan (2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor individu (*Individual factors*)

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

b. Faktor organisasi (*Organisational factors*)

Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi *work-life balance*

individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, *job stress*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan teknologi.

c. Faktor sosial (*Societal factors*)

Faktor sosial 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.

d. Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penulis menyimpulkan faktor-faktor *work-life balance* terdiri dari faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial dan faktor yang dikategorikan faktor lainnya. Dalam penelitian ini, variabel dukungan suami termasuk ke dalam faktor sosial tepatnya pada dukungan pasangan.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian dukungan sosial

Individu dapat menerima dukungan dari sumber-sumber yang terkait dengan pekerjaannya di kantor ataupun dari sumber lain di luar pekerjaannya. Dukungan sosial memainkan peran penting dalam pengendalian stres karena dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan hidup (Adams dkk, 1996). Sedangkan, Zimet, dkk (1988) menggambarkan dukungan sosial sebagai diterimanya bantuan dari tiga sumber yaitu keluarga, teman dan *significant others*. House (Daalen dkk, 2006) menjelaskan bahwa dukungan sosial melibatkan pertukaran bantuan yang melibatkan setidaknya dua orang, dengan tujuan membantu pihak yang menerima dukungan. Dukungan yang dimaksud dapat berupa empati, kepedulian, kepercayaan, waktu, materi, tenaga, nasihat serta informasi dan saran.

Murphy, Gordon, & Berry (2007) menjelaskan bahwa pekerja wanita menggantungkan dukungan sosial yang disediakan melalui berbagai macam hubungan yang dikembangkan dari peran profesionalnya dan peran *personal*-nya. Pada peran *personal*-nya dukungan ini disebut sebagai *personal social support*, yaitu dukungan sosial yang diperoleh diluar lingkungan pekerjaannya dan bisa berasal dari pasangan, orangtua, saudara, anak, dan teman. Dukungan pasangan merupakan bantuan, nasihat, sikap pengertian dan kerelaan pasangan untuk ada bagi satu sama lain (Aycan & Eskin, 2005). Dua bentuk dukungan sosial, yakni emosional dan instrumental telah dikonseptualisasi dan secara empirik teruji,

khususnya oleh peneliti bidang industri dan organisasi (King dkk, 1995). Dukungan sosial yang diberikan dapat memberikan sumber daya psikologis sehingga individu dapat berfungsi dengan lebih baik (Greenglass, Fiksenbaum, & Eaton, 2006).

Pada penelitian ini, pengertian dukungan suami diturunkan dari teori dukungan sosial yang mengacu pada teori King, dkk (1995) yang menyatakan bahwa dukungan sosial yang berupa dukungan emosional dan instrumental merupakan pemberian bantuan secara psikologis ataupun fisik yang dapat mendorong individu merasa bahagia dalam menjalani hidup.

2. Dimensi dukungan sosial

Adapun dimensi dukungan sosial yang telah mendapatkan validasi secara empirik, khususnya oleh peneliti industri-organisasi menurut King, dkk (1995) adalah sebagai berikut:

a. Emotional support/sustenance (Dukungan emosional)

Dukungan emosional mencakup perilaku atau sikap yang diarahkan untuk memberikan dorongan, pengertian, pemahaman dan hal positif lainnya pada istri. Selain itu, mengarahkan pada penyelesaian masalah dan juga sikap yang menunjukkan ketertarikan akan pekerjaan yang dimiliki oleh istri merupakan contoh dukungan emosional. Sikap lainnya adalah kesediaan untuk mendengarkan dan menasehati terkait pekerjaan yang dimiliki oleh sang istri, serta bentuk lainnya yang menunjukkan rasa kepedulian dan perhatian dari suami. Cohen, Underwood, & Benjamin (2000) menerangkan manfaat yang diperoleh individu yang menerima dukungan ini diantaranya, mengubah penilaian

ancaman akan peristiwa kehidupan, meningkatkan *self-esteem*, mengurangi kecemasan/depresi, dan memotivasi individu dalam menyelesaikan masalah.

b. Instrumental support/assistance (Dukungan instrumental)

Dukungan instrumental meliputi perilaku dan sikap yang bertujuan untuk memfasilitasi aktivitas sehari-hari atau aktivitas rumah tangga. Seperti halnya, perilaku yang menunjukkan kesediaan untuk saling berbagi tugas rumah tangga dan juga meringankan tugas yang harus dilakukan sang istri untuk anggota keluarga yang lainnya. Selain itu dukungan instrumental juga dapat diberikan dengan cara mengakomodasi jadwal dan keperluan kerja pasangan. Manfaat yang diperoleh individu apabila menerima dukungan instrumental juga dijelaskan oleh Cohen, dkk (2000), diantaranya, mampu mengatasi masalah-masalah praktis dan dapat meningkatkan waktu untuk istirahat dan relaksasi.

Dua bentuk dukungan sosial yang telah disampaikan oleh King, dkk (1995) di atas akan digunakan sebagai dimensi dukungan sosial yang mana dalam penelitian ini dukungan suami diturunkan dari dukungan sosial.

C. Dukungan Sosial dan *Work-Life Balance* pada Wanita Bekerja

Cohen, dkk (2000) menjelaskan bahwa dukungan sosial yang diterima individu berhubungan dengan kemampuannya dalam menghadapi masalah. Pemberian dukungan mampu meningkatkan kapasitas individu untuk mengatasi

kesulitan hidup secara konstruktif (Russo, Shteigman, & Carmeli, 2015). Bagi seorang pekerja, dukungan bisa berasal dari domain pribadi dan dari tempat kerja. Dukungan dari domain pribadi bisa berasal dari pasangan, teman, tetangga ataupun kerabat (Abendroth & Dulk, 2011). Dukungan yang diperoleh dari pasangan akan membantu individu dalam mendapatkan keseimbangan antara 'paid responsibilities' dan 'unpaid responsibilities' (Meenakshi dkk, 2013).

Bagi pekerja yang belum menikah dengan pekerja yang telah menikah tentu memiliki tanggung jawab yang berbeda. Tanggung jawab pekerja wanita (*working mothers*) tidak berhenti ketika dirinya pulang dari kantor, tetapi justru bekerja untuk *shift* yang kedua, yakni menjalankan peran sebagai istri dan ibu (Rawlings dkk, 2012). Pekerja wanita yang telah menikah dan memiliki anak, tentu dukungan dari domain pribadi khususnya dukungan pasangan memiliki pengaruh penting bagi kehidupannya. Dukungan dan keterlibatan suami bagi pekerja wanita berhubungan positif dengan rendahnya konflik peran yang dialami oleh pekerja wanita yang telah menikah (Sharma dalam Reddy dkk, 2010). Dengan demikian, sebagai orang terdekat, peran suami akan sangat mempengaruhi kehidupan istrinya. Suami harus memahami bahwa istrinya bekerja dan memiliki peran ganda, yaitu sebagai istri sekaligus ibu bagi anak-anaknya dan juga sebagai pegawai di tempatnya bekerja.

Greenglass (Putrianti, 2007) menjelaskan bahwa dukungan suami merupakan kemampuan suami untuk membantu istri yang berupa informasi, nasihat, atau sesuatu yang dapat membesarkan hati istri agar istri lebih aktif dalam menyelesaikan masalahnya. Suami dapat menyediakan dukungan bagi pekerja wanita dalam bentuk dukungan emosional dan dukungan instrumental. Dukungan

emosional dari suami seperti perasaan empati dan pemberian kasih sayang dapat memotivasi istrinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, dukungan ini juga dapat berbentuk sikap menghargai, seperti misalnya pemahaman bahwa sang istri yang bekerja memiliki tugas dan aturan yang mengikat dari tempat kerjanya. Hal ini terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Abendroth & Dulk (2011) bahwa dukungan emosional yang berasal dari keluarga terbukti dapat memiliki pengaruh positif pada kepuasan *work-life balance*.

Begitu pula dengan dukungan instrumental yang secara nyata dapat dilihat, yakni perilaku suami yang dapat meringankan pekerjaan istrinya. Pada penelitian Murphy, dkk (2007) menemukan adanya hubungan positif antara *personal life support* dan *work-life balance* pada pekerja wanita dan diketahui bahwa 68% pekerja wanita yang diteliti mengaku menerima dukungan instrumental dari pasangannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Sharma (Whitehead & Kotze, 2003) yang menjelaskan bahwa semua partisipan dalam penelitiannya mengindikasikan konflik peran yang rendah dan hal ini dikarenakan suaminya memberikan dukungan terkait karir ataupun pekerjaan merawat anak dan pekerjaan rumah tangga. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa dukungan emosional dan instrumental memiliki hubungan dengan *work-life balance*, yang mana kedua dukungan tersebut membentuk konstruk dukungan sosial. Dalam penelitian ini pengertian dukungan suami diturunkan dari teori dukungan sosial.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan peneliti adalah akan ada hubungan yang positif antara dukungan suami dan *work-life balance* pada wanita bekerja. Dukungan

suami yang semakin tinggi dapat meningkatkan *work-life balance* pada wanita bekerja. Begitupun dengan dukungan suami yang semakin rendah, maka semakin rendah pula *work-life balance* yang dimiliki oleh wanita bekerja.