

bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik.

Kinerja karyawan merupakan bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi dan harus dianalisa oleh organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Grup* (BCG) melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurang tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi ([www.swa.co.id](http://www.swa.co.id), diakses tanggal 24 maret 2018).

Karyawati yang sudah menikah menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah mempunyai peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita yang belum menikah. Peran ganda pun dialami wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya berdasarkan akbar (2017).

Di masa ini peran karyawan yang sudah berumah tangga dalam dunia kerja kian sulit terutama karyawan wanita karena kekakuan lingkungan kerja yang tidak mengijinkan tuntutan yang berasal dari keluarga karyawan. Padahal tuntutan karyawan di rumah sama besar dengan tuntutan di kantor. Dengan semakin banyaknya tuntutan dari keluarga dan semakin berkembangnya tuntutan yang berasal dari pekerjaan, tidak mengherankan apabila banyak karyawan wanita yang sudah berumah tangga akan mengalami konflik sehubungan dengan tuntutan tersebut. Berbicara mengenai karyawan perempuan yang sudah berumah tangga. Beban fisik maupun psikis yang dialami oleh karyawan perempuan lebih dari yang

dialami oleh kaum pria karena perempuan harus mengurus urusan rumah tangga dan pekerjaan. Hal tersebut tidak dialami oleh karyawan pria karena pria hanya mengurus pekerjaan di kantor saja, jika dirumah mungkin hanya membantu hal-hal kecil saja. Hal tersebut merupakan contoh dimana *work family balance* merupakan hal yang sulit di lakukan bagi karyawan perempuan yang sudah berumah tangga, namun harus dilakukan karena jika tidak dilakukan akan mengganggu keseimbangan antara peran dirumah dengan di kantor.

Perbankan memiliki jam kerja yang panjang sehingga menyulitkan pekerjaannya terutama karyawati untuk menyesuaikan waktu yang dimiliki agar lebih optimal dalam memenuhi tuntutan peran keluarga Malik & Khid dalam (Kesumaningsari & Simarmata, 2014). Banyaknya tenaga kerja wanita yang terserap di perbankan juga semakin memperkuat kecenderungan tingginya tingkat konflik kerja-keluarga pada sektor industri tersebut karena rendahnya keseimbangan kerja keluarga, mengingat tantangan penyeimbangan tuntutan peran keluarga dan pekerjaan menjadi bahasan yang spesifik pada wanita Opie (Kesumaningsari & Simarmata, 2014). Tercatat bahwa 34% karyawan perbankan di Indonesia terdiri dari wanita yang jumlahnya lebih dari seperempat jumlah total karyawan di perbankan (Wage-indicator.org, 2010). Secara umum, jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia yang berkerja di sektor keuangan dan jasa perusahaan memang tercatat lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu 5.705 orang dibandingkan laki- laki yang hanya berjumlah 2.570 orang (Direktorat Pengembangan Pasar Kerja Ditjen Binapenta, 2012).

Keputusan wanita yang telah menikah untuk bekerja menjadikan wanita memiliki peran ganda yang berkaitan dengan pemenuhan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Peran ganda yang dijalani wanita disebutkan oleh Herdiansyah (Wijayanto & Fauziah, 2018) sebagai beban ganda (*double burden*) yaitu beban peran yang dikarenakan tugas-tugas domestik (keluarga) harus tetap diutamakan oleh wanita di samping tugas-tugas publik (pekerjaan). Keputusan tersebut bukanlah keputusan yang salah akan tetapi hal yang terpenting adalah kemampuan untuk menyeimbangkan kedua tanggung jawab yang diembannya.

Kenyataannya dalam melaksanakan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, wanita menemui hambatan dalam usahanya menciptakan keseimbangan antara kedua peran. Penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (Wijayanto & Fauziah, 2018) menunjukkan 60% orang dewasa yang bekerja sulit mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dan memiliki anak berusia di bawah 18 tahun.

Pada kenyataannya kinerja tinggi tidak semua dimiliki oleh setiap karyawan yang sudah menikah, ada juga sebagian karyawan yang sudah menikah yang memiliki kinerja rendah. Kinerja rendah dapat diketahui melalui kurang disiplinnya serta kurang semangatnya karyawan dalam bekerja, seperti halnya karyawan yang datang terlambat ke perusahaan atau tidak masuk kerja tanpa surat izin dan dalam melakukan tugas-tugasnya kurang teliti. Kinerja yang tinggi maupun yang rendah yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan, adanya kinerja yang tinggi ataupun kinerja yang rendah timbul disebabkan adanya penyebab seperti faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu

faktor individu, faktor sosial, faktor psikologis dan faktor rumah tangga yang dialami oleh karyawan di perusahaan hal diatas menurut (Ayuningtyas & Septarini, 2013). Bila salah satu aspek atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dialami karyawan, hal ini akan berpengaruh pada suatu perusahaan.

Menurut Clark (Handayani, 2013) mendefinisikan keseimbangan kerja keluarga dengan keadaan ketika individu menemukan kepuasan dalam peran di dalam ranah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja, dengan konflik yang minimal. Dengan kepuasan peran di dirumah ataupun dikantor sehingga diharapkan mampu membuat kinerja di kantor optimal.

Selain itu Voydanoff (2005) bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah suatu keadaan ketika individu merasa efektif dan merasakan kepuasan dalam peran keluarga dan kerja yang cocok dengan prioritas skala kehidupannya. Ketika prioritas skala kehidupan mampu di penuhi maka akan semakin mendorong individu untuk berupaya mengeluarkan kemampuannya untuk meningkatkan kinerjanya dikantor.

Menurut hasil wawancara peneliti di 3 bank yang ada di jogja menyatakan bahwa karyawan perempuan yang sudah menikah mengalami penurunan kinerja karena tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dikantor dan peran di rumah. Di Bank X berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf HRD yang berinisial L banyak diantara karyawati yang sudah menikah terlambat mengerjakan tugas kantornya yang berdampak pada menurunnya hasil kerja. Menurut L karyawati yang sudah menikah di Bank X terlambat mengerjakan tugas karena

harus mengurus urusan rumah tangganya disamping tugas kantor juga menurut L kepada peneliti

Berdasarkan hasil wawancara peneliti di Bank Y dengan salah satu staf HRD yang berinisial ET penurunan kinerja karyawan yang sudah menikah juga terjadi karena target Bank yang semakin meningkat mengingat Bank Y merupakan salah satu Bank BUMN yang terus mengajar target. Disamping itu ada peran rumah tangga karyawan perempuan yang sudah menikah juga turut mengambil peran dalam masalah penurunan kinerja karyawan. Itulah pemaparan ET pada peneliti saat wawancara di Bank Y.

Di Bank Z peneliti juga mewawancarai salah satu staf HRD yang berinisial IY, menurut IY penurunan kinerja terjadi karena karyawan yang telat datang ke kantor dan absen karena harus mengurus peran di rumah dan di rumah tangga sehingga belum bisa menyeimbangkan antara pekerjaan di kantor dengan peran di rumah. Menurut IY hal tersebut terjadi pada karyawan yang yang mempunyai anak dibawah 18 tahun. Lebih lanjut IY memaparkan bahwa karyawan yang baru memiliki anak sering absen karena baru menyesuaikan menjadi ibu. Sedangkan yang sudah mempunyai anak yang sudah bersekolah sering terlambat karena harus mengantar anaknya pergi ke sekolah. Menurut IY hal tersebut terjadi karena karyawan yang sudah menikah belum bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan peran di rumahnya.

Berdasarkan wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa masih terjadi masalah bagi karyawan yang sudah menikah untuk menyeimbangkan peran

dikantor dan dirumah. Hal tersebut juga bisa disebut juga dengan permasalahan *work family balance*.

Menurut Greenhause, dkk (2003) menyebutkan bahwa *Work Family Balance* memiliki beberapa aspek, yaitu sebagai berikut keseimbangan waktu, jumlah waktu yang sama yang di khususkan untuk melakukan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Jadi waktu yang di pergunakan di rumah dan dikantor seharusnya sama. Keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan keterlibatan dapat meminimalisir konflik sehingga adanya keseimbangan. Keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan yang sama dalam melakukan peran pekerjaan dan keluarga. Terpenuhinya keseimbangan kepuasan akan memuaskan pula skala prioritas individu.

Greenhause, Collins, dan Shaw juga (2014) mengatakan bahwa *work family balance* merupakan sejauh mana individu sama-sama terlibat dan sama-sama puas dengan peran kerja dan peran keluarganya. Jadi baik dalam pekerjaan maupun keluarga, individu dapat melakukan perannya dengan baik, tidak berat sebelah. Dengan tidak berat sebelahnya peran sehingga individu dapat focus pada pekerjaannya dikantor tanpa melupakan kewajibannya dirumah.

Pada *work family balance* yang menjadi masalah adalah jumlah pengaturan jam kerja pada karyawan semakin meningkat, sementara itu pengaturan waktu untuk keluarga tidak mengalami perubahan. Dengan kondisi kerja yang demikian maka dibutuhkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Thornwaite (2002) konsep keseimbangan adalah suatu fenomena persepsi yang dicirikan dengan perasaan telah mencapai kepuasan dari tuntutan yang timbul dari tanggung

jawab tersebut. Dari pengalaman psikologis seseorang, keseimbangan merupakan tuntutan seseorang yang dihadapi dalam pekerjaan dan lingkungan rumahnya dan kemudian mengikuti *work family system*.

Saltzstein, Ting dan Saltzstein (2001) mengemukakan bagi orang tua yang bekerja, menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga termasuk membangun persetujuan antara kemampuan untuk bekerja dan penerimaan kombinasi pekerjaan dan keluarga. Pengalaman seseorang mengenai keseimbangan, berkaitan dengan persepsi seberapa banyak jumlah tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dapat diselesaikan dan disesuaikan. Pengalaman terbentuk dari tingkat tuntutan yang dihadapi individu, pendekatan psikologis terhadap perbedaan peran dan konsepsi yang mungkin terjadi.

Yang menjadi fokus penelitian adalah karyawan yang bekerja di Bank mengingat kesibukan kerja mereka yang banyak ditambah lagi jika mereka akan tutup buku maka akan lebih sibuk lagi. Pada penelitian ini berfokus pada karyawan bank perempuan yang sudah berkeluarga. Mengingat tuntutan kerja dikantor yang banyak dan ditambah peran dirumah maka akan sulit bagi karyawan bank perempuan yang sudah berkeluarga untuk menyeimbangkan *work family balance* mereka. Alasan peneliti mengangkat penelitian ini dikarenakan banyaknya karyawan bank perempuan di Indonesia dan banyak dari mereka sudah menikah sehingga peneliti ingin mengetahui sejauh mana *work family balance* yang karyawan bank perempuan yang sudah menikah miliki untuk bertahan di tempat kerjanya. Jadi peneliti mengangkat penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana *work family balance* berpengaruh pada kinerja seorang karyawan bank yang sudah menikah.

## **B. Tujuan Penelitian**

Mengetahui hubungan antara *work family balance* dengan kinerja karyawan

## **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

### 1. Manfaat teoritis

- a. Memberikan kontribusi pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industry dan organisasi terutama mengenai *Work Family Balance*
- b. Memberikan masukan pengetahuan mengenai hubungan antara *work family balance* dengan kinerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Bagi penulis, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai hubungan *work family balance* dengan kinerja karyawan di tinjau dari keterkaitanya. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi akan penelitian lanjutan.



#### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Dari beberapa penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama persis seperti judul penelitian penulis saat ini melainkan beberapa variabel yang digunakan ada yang sama namun subjek berbeda. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan variabel penelitian yang diangkat oleh penulis.

Penelitian-penelitian terkait Hubungan antara *work family balance* dengan kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa penelitian. Dalam hal ini akan di tampilkan dalam kinerja karyawan. beberapa penelitian yang telah dilakukan yaitu, *Faktor- Factor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru* (Gusnetti, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garuda Indonesia Pekanbaru yang berjumlah 50 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi langsung kelapangan, wawancara, dan kuesioner. Untuk wawancara dilakukan tanya jawab langsung kepada pimpinan PT. Garuda Indonesia Pekanbaru, sedangkan kuesioner ditujukan kepada karyawan PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan 50 sampel. Berdasarkan hasil analisis dan hasil rekapitulasi dapat diambil hasil akhir dari faktor individual yang memperoleh total skor 1631 poin dan faktor dukungan organisasi memperoleh total skor 1819 poin dan jumlah total skor keseluruhan adalah 3450 poin yang berada pada rentang skor 3230-3989 dengan hasil Tinggi.

Penelitian Kinerja Karyawan Selanjutnya Adalah *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)* oleh Widha Mandasari 2014. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan LPP RRI Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Metode pengumpulan data adalah kuesioner teknik sensus yaitu penelitian yang dilakukan terhadap seluruh unit populasi dan seluruh responden dan kemudian diambil sebagai sampel. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil pengujian kebaikan model, menunjukkan bahwa dari Uji F, model regresi memenuhi syarat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dapat dikatakan, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan analisis koefisien determinasi, kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 78%.

Penelitian tentang kinerja yang lain adalah *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Kinerja Pada Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan kinerja pada karyawan oleh Gista Amali Yuzhar 2016. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan, hasil analisis korelasi  $p=0.544$ ,  $p>0.01$  dengan nilai korelasi

sebesar 0.088 hal tersebut menunjukkan tidak ada hubungan antara tingkat religiusita dengan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai *work family balance* diantaranya adalah *Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Perempuan Bekerja : Tinjauan Teori Border* oleh Arri Handayani 2013. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana keseimbangan kerja dan keluarga pada perempuan ditinjau dari teori border. Pada dasarnya semua para perempuan yang bekerja ingin berhasil dalam ranah kerja dan keluarga. Salah satu keberhasilan itu diwujudkan dengan adanya keseimbangan antara kerja keluarga yang menunjukkan adanya kepuasandalam kedua ranah tersebut. Teori *border* (batas) dirasa tepat untuk digunakan dalam membahas keseimbangan kerja keluarga karena teori ini menjelaskan bagaimana individu mengatur dan bernegosiasi antara ranah kerja dan keluarga untuk mencapai keseimbangan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai keseimbangan kerja dan keluarga menurut teori *border* (batas) adalah dengan mengatur keterlibatan dalam kerja dan keluarga, serta adanya komunikasi dengan suami dan atasan tentang permasalahan dalam pekerjaan dan dalam keluarga.

Penelitian lain mengenai *work family balance* adalah mengenai *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors Dengan Work Family Balance Pada Wanita Yang Bekerja* oleh Larasati Ayuningtyas dan Berlian Gressy Septarini 2013. Populasi penelitian ini adalah wanita yang bekerja dengan setatus karyawan, sudah menikah dan memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun di Surabaya. Sampel penelitian sebanyak 110 subjek yang berasal dari Pembangkit Listrik Negara (PLN), distribusi Jawa Timur, Bank mandiri cabang Gentengkali, dan Administrasi Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik survei. Berdasarkan hasil analisis korelasi yang dilakukan terdapat hubungan antara kedua variabel yang di uji. Berdasarkan tabel interpretasi kekuatan koefisien korelasi menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang.

Penelitian work family balance selanjutnya adalah *Work Family Balance Dan Kualitas Hidup Pada Ibu Bekerja* oleh Utami Anggun Serapatningsih 2017. Populasi dari penelitian ini adalah ibu bekerja sebagai karyawan, guru atau perawat, sampel berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian ini, hasil penelitian korelasi yang diperoleh  $r = 0.512$  dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi hubungan antara work family balance dengan kualitas hidup pada ibu bekerja diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu pastinya banyak perbedaan yang terdapat didalamnya antara lain, teori-teori yang digunakan sebagai acuan beberapa ada yang berbeda dengan yang digunakan oleh penulis. Subjek atau responden yang digunakan oleh penulis saat ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan demikian penelitian ini bisa dikatakan orisinal dari segi.

#### 1. Keaslian topik

Variabel yang terkait yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work family balance* yang dihubungkan dengan kinerja. Hal ini pernah diteliti sebelumnya yang membahas tentang *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*

*Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)* (Mandasari, 2014). Sedangkan pada penelitian ini membahas work family balance dengan kinerja. Sehingga perbedaan terletak pada variable dependen.

Pada penelitian kinerja lainnya yang berjudul *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Kinerja Pada Karyawan* (Yuzhar, 2016). Sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang *work family balance* dengan kinerja karyawan. Sehingga menunjukkan perbedaan terletak pada variable independen.

Penelitian yang berjudul *Work Family Balance Dan Kualitas Hidup Pada Ibu Bekerja* (Serapatningsih, 2017). Sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang work family balance dengan kinerja. Sehingga menunjukkan perbedaan pada variable dependen.

Pada penelitian work family balance selanjutnya yang berjudul *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors Dengan Work Family Balance Pada Wanita Yang Bekerja* (Ayuningtyas & Septarini, 2013). Sedangkan pada penelitian ini membahas work family balance dengan kinerja. Sehingga perbedaan terletak pada variable independen.

## 2. Keaslian teori

Pada penelitian ini penulis mengacu pada teori yang sesuai dengan variabel yang diangkat yaitu *work family balance* dan kinerja. Teori work family balance yang dikemukakan oleh Greenhouse, Collins, dan Shaw (2003) dan teori kinerja yang dikemukakan oleh T. R Mitchell (Febriyanti & Faslah, 2013) Teori yang dikemukakan tersebut berbeda dengan penelitian terdahulu diantaranya

### 3. Keaslian Alat Uur

Penelitian ini menggunakan alat ukur kinerja yang di buat oleh Yuzhar (2016) berdasarkan dari aspek-aspek kinerja T. R Mitchell (1989). Sedangkan pada alat ukur *Work Family Balance* menggunakan alat ukur dari Serapatiningsih (2017) berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus dkk (2003).

### 4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan bank perempuan yang sudah menikah. Peneliti memilih subjek penelitian tersebut karena mengingat kesesuaian dengan judul penelitian dan karena penelitian memerlukan banyak subjek yang dapat di temukan di bank. Hal ini berbeda pada penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan dengan menggunakan subjek karyawan perawat dan guru (Yuzhar, 2016), karyawan RRI Semarang (Mandasari,2014), dan karyawan BPMK (Sarapatiningsih, 2017)