

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Work family balance, keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun di pekerjaan (Greenhaus, Collins dan Shaw, 2003), penting dimiliki oleh wanita yang bekerja. Hal ini penting karena, seorang wanita yang sudah menikah dan bekerja akan memiliki peran lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Banyaknya tuntutan yang muncul di keluarga maupun pekerjaan dapat menambah konflik untuk wanita yang bekerja. Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menemukan individu yang lebih banyak menghabiskan waktu dengan keluarga memiliki kualitas hidup yang lebih tinggi dibandingkan individu yang lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan. Menurut Hill (2005) individu yang memiliki keseimbangan kerja baik adalah individu yang dapat menyeimbangkan emosi, tuntutan perilaku, waktu dari pekerjaan, keluarga serta tugas pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga sangat penting dimiliki oleh wanita.

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas dan Septarini (2013) menyatakan bahwa wanita karir yang mendapatkan dukungan dari atasan tentang kehidupan keluarganya akan dapat diprediksikan mampu menyeimbangkan kehidupan di keluarga maupun di pekerjaan. Hasil penelitian Lyness dan Kropf (2005) menunjukkan bahwa karyawan atau manager harus mempertimbangkan jenis tambahan manfaat pekerjaan-keluarga, seperti pengaturan kerja yang fleksibel, serta peran penting yang mendukung budaya

organisasi untuk memfasilitasi keseimbangan kerja-keluarga karyawan. Menurut Clark (2000) seseorang yang bekerja akan merasa puas apabila dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga.

Wanita yang telah menikah dan bekerja sering menghadapi suatu konflik karena adanya perbedaan peran. Menurut Cinnamon (2006) peran yang sering menjadi sumber konflik tersebut adalah peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai wanita karir. Ford, Heinen, dan Langkamer (2007) menyatakan bahwa konflik akan timbul apabila yang bekerja adalah seorang ibu yang memiliki anak berusia di bawah 12 tahun dan masih membutuhkan perhatian yang lebih. Penelitian White (1999) menunjukkan bahwa, meskipun perempuan dapat melakukan banyak tuntutan namun, kepuasan terbesar keseimbangan antara pekerjaan dan peran keluarga ada ketika perempuan dapat mengurangi waktu dan komitmen di tempat kerja. Kondisi tersebut yang membuat wanita sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Greenhaus, Collin, dan Shaw (2003) keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga tidak boleh diabaikan karena akan memiliki dampak buruk pada individu seperti, tingginya tingkat stress, kualitas hidup berkurang, dan efektivitas kerja menurun.

Realitasnya, saat ini masih banyak karyawan yang kurang mampu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (2004) yang menemukan sebesar 60% pasangan suami istri merasa kurang mampu dalam berbagi peran pekerjaan dan keluarga sehingga sulit untuk mencapai keseimbangan pekerjaan-keluarga. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Sari (2012) yang menemukan

bahwa 82,5% wanita yang bekerja sulit untuk membagi peran sehingga dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Permasalahan yang ditemukan peneliti di suatu perusahaan dan instansi mendapatkan hasil yang merujuk pada indikator-indikator perilaku *work family balance*. Indikator-indikator perilaku *work family balance* menunjukkan bahwa hanya 9,9% karyawan selalu memahami berbagai sudut pandang, hanya 11,3% karyawan selalu memudahkan untuk berkembang, merasa harapan dan tujuan yang ditetapkan lebih mudah tercapai. Selanjutnya, hanya 11,7% karyawan selalu merasa berhasil dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja. Terakhir, hanya 12,2% karyawan selalu merasa bahagia, puas. Untuk kategorisasi *work family balance* berada pada kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 27,4%.

Berdasarkan realitas di atas, masih banyak karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Oleh sebab itu, diperlukan suatu keahlian dimana keahlian tersebut dapat menjadi salah satu solusi yang dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan antara dunia kerja dan keluarga. Salah satu keahlian yang dapat dimiliki oleh karyawan yaitu *job crafting*, dimana *job crafting* adalah suatu perubahan pola kerja yang dilakukan karyawan dalam menggunakan waktu kerja semaksimal mungkin untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal. Oleh sebab itu, *job crafting* menjadi salah satu solusi dalam mengatasi permasalahan *work family balance*. Menurut Kira, Eijnatten, dan Balkin (2010) *job crafting* adalah kegiatan yang dilakukan secara spontan untuk memenuhi dan menyadari kebutuhan karyawan di tempat kerja.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Siddiqi (2015) yang menyatakan bahwa *job crafting* adalah pendekatan *bottom-top* dimana karyawan mengubah batas-batas pekerjaan sesuai dengan minat, selera, preferensi, pengalaman dan kualifikasi atas inisiatif diri sendiri. *Job crafting* dapat dilihat sebagai perilaku atau kegiatan individu dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Menurut Sturges (2012) jika dapat aktif dalam *job crafting*, maka karyawan akan dapat memenuhi tuntutan di pekerjaan maupun keluarga serta dapat menciptakan kesejahteraan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tims, Bakker, dan Derks (2014) menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih mandiri apabila dapat mengorganisasikan sumber daya pekerjaan serta dapat menikmati pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siddiqi (2015) bahwa kesejahteraan karyawan dapat memotivasi karyawan dalam menyeimbangkan antara *job crafting* dan kehidupan kerja. Oleh karena itu, memiliki keseimbangan di pekerjaan maupun di rumah adalah hal yang penting, karena kepuasan hidup dan keterlibatan kerja terkait positif, dimana ketika seorang karyawan memiliki *job crafting* yang cukup maka, karyawan akan dapat memiliki keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi atau urusan keluarga.

Berdasarkan pemaparan singkat tentang latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang peran *job crafting* terhadap *work family balance* pada wanita yang bekerja. Selain itu hipotesis pada penelitian

ini, yaitu ada hubungan positif antara *job crafting* dan *work family balance* pada wanita yang bekerja.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *job crafting* terhadap *work family balance* pada wanita yang bekerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi industri dan organisasi yang mengkaji *job crafting* dan *work family balance*.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini berguna untuk sebuah perusahaan atau instansi yang ingin mengetahui upaya untuk meningkatkan *work family balance* wanita bekerja yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan manfaat untuk perusahaan atau instansi.

D. Keaslian Penelitian

Fokus penelitian ini adalah pada variabel *work family balance*. Terdapat beberapa penelitian yang memiliki tema *work family balance* seperti penelitian yang pernah dilakukan Ayuningtyas dan Septarini (2013) dengan judul “Hubungan *family supportive supervision behaviors* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja”, penelitian Lyness dan Kropf (2005) dengan judul “*The relationships of national gender equality and organizational support with work-*

family balance: A study of European managers” dan penelitian White (1999) dengan judul “*Work-family stage and satisfaction with work-family balance*”.

Originalitas penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini sama dengan penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013), Lyness dan Kropf (2005), dan White (1999) yang menempatkan *work family balance* sebagai variabel tergantung. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013) yang menawarkan solusi *family supportive supervision behaviors*, penelitian Lyness dan Kropf (2005) yang menawarkan solusi *The relationships of national gender equality* dan penelitian White (1999) yang melihat *work-family stage and satisfaction*. Sedangkan penelitian ini menawarkan solusi *job crafting* sebagai variabel independennya.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013) menggunakan teori *work family balance* dari beberapa tokoh seperti Frone, Kirchmeyer (dalam Kalliath dan Brough, 2008), Greenhaus, Collins dan Shaw (2003). Penelitian Lyness dan Kropf (2005) menggunakan teori *work family balance* dari beberapa tokoh seperti Hill, et al., (2001) dan Marks dan MacDermid (1996). Penelitian White (1999) menggunakan teori dari beberapa tokoh seperti (Ferree, 1990; Pieck, 1984), (Coltrane dan Ishii-Kuntz, 1992) dan (Tiedje, et al., 1990). Sedangkan teori *work family balance* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari Grzywacz

dan Carlson (2007), Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), Hennessy (2007), Handayani, dkk (2016) dan Hill, Hawkins, Ferris, dan Weitzman (2001).

3. Keaslian Subjek

Subjek pada penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013) adalah sebanyak 110 wanita yang bekerja. Subjek penelitian Lyness, dan Kropf (2005) adalah sebanyak 505 manager. Subjek penelitian White (1999) adalah sebanyak 13.495 kasus, dengan responden saat menikah 6759, pasangan yang bekerja 6902, dan yang memiliki anak usia dibawah 15 tahun 3641, serta sub-sampel yang dihasilkan dari ketiga karakteristik tersebut adalah sebanyak 2757 kasus. Sedangkan subjek pada penelitian ini adalah wanita yang bekerja sebanyak 211 orang yang berada di Banjarnegara.

4. Keaslian Alat Ukur

Ayuningtyas dan Septarini (2013) menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survey dan menggunakan 2 kuesioner yaitu, kuesioner *family supportive supervision behaviors* dan kuesioner *work family balance* dalam bentuk skala *likert*. Lyness dan Kropf (2005) menggunakan metode penelitian kuantitatif teknik *survey* skala *likert* yang diadaptasi dari penelitian berbahasa Inggris. White (1999) menggunakan data statistik Canada sebagai bagian dari teknik *survey* tahunan yang diadaptasi dari penelitian berbahasa Inggris dengan skala *likert*. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan

teknik *survey* dan menggunakan 2 kuesioner yaitu, kuesioner *job crafting* dan kuesioner *work family balance* dalam bentuk skala *likert*.

