

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Work family balance—sejauhmana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis terkait peran di kehidupan kerja dan kehidupan keluarga (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003)—penting dimiliki setiap karyawan. Hal ini dikarenakan menurut Ajayi, Ojo dan Mordi (2015) *work family balance* mampu menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga dengan cara meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan baik fisik maupun secara psikologis. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Bauer (2009) adanya *work family balance* bermanfaat bagi kehidupan individu sebagai karyawan agar lebih mengembangkan potensi, efektifitas organisasi dan semakin kompetitif dalam mencapai karir. Selain itu, Bell, Rajendran dan Theiler (2012) *work family balance* juga bermanfaat bagi kehidupan individu dalam keluarga seperti individu mempunyai kualitas hidup yang baik, keluarga, perkawinan, kepuasan waktu santai dan keharmonisan dalam suatu keluarga.

Seseorang yang sudah menikah untuk memenuhi kebutuhan keluarga tidak bisa terlepas dengan aktifitas bekerja. Bekerja merupakan penyaluran buah pemikiran, pencarian identitas, pengakuan yang diapresiasi dalam bentuk gaji yang disesuaikan dengan jabatan atau pangkat (Chaplin, 2002). Selain itu, adanya efek globalisasi menyebabkan meningkatnya tekanan pada pekerjaan yang semakin kompetitif menyebabkan peran pekerjaan, kehidupan pribadi dan keluarga berubah (Lyness & Kropf, 2005). Tuntutan seperti itu dapat

mengakibatkan bertambahnya jam kerja, beban kerja dan intensifnya dalam melakukan hingga menyelesaikan suatu pekerjaan (Bauer, 2009). Hal tersebut alasan terjadinya ketidakseimbangan peran keluarga dan pekerjaan pada individu.

Ajayi, Ojo dan Mordi (2015) menambahkan bahwa karyawan yang sudah menikah mendapatkan tantangan untuk mengintegrasikan tuntutan peran pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Menurut Sulistiowati (2012) konflik dapat disebabkan ketika individu berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan namun individu memikirkan untuk memenuhi tuntutan keluarga seperti waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Selain itu, menurut Achour dan Boerhannoedidin (2011) ketidakseimbangan peran kerja dan keluarga dapat disebabkan ketika individu mempunyai beban kerja berlebih, jam kerja yang panjang dan jadwal kerja yang tidak teratur sehingga, individu kurang

Lalu, menurut S, Oktorina dan Mula (2001) ketika karyawan diberikan patokan untuk menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan terkadang menimbulkan gesekan atau bahkan konflik. Terlebih lagi pada karyawan-karyawan pada usia sangat produktif untuk bekerja akan menimbulkan banyak dinamika di dalam pekerjaannya maupun di dalam keluarga. Oleh karena itu, menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) pentingnya menyeimbangkan peran pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tidak boleh diabaikan karena berdampak buruk seperti menyebabkan tingginya tingkat stres karyawan, berkurangnya kualitas hidup karyawan dan efektifitas dalam bekerja. White (1999) menjelaskan bahwa rendahnya *work family balance* menyebabkan menurunnya para orang tua

dalam memperhatikan perkembangan anak, kesejahteraan keluarga dan kebermaknaan keluarga.

Idealnya menurut Ajayi, Ojo dan Mordi (2015) karyawan pada usia produktif seharusnya mengalami kehidupan yang positif antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, menurut Handayani, Adiyanti, Afiatin dan Himam (2016) juga menyatakan bahwa individu dikatakan seimbang ketika individu merasa memiliki tingkat keterlibatan yang sama, sedikit konflik karena adanya kemampuan untuk menetapkan prioritas. Hal ini didukung oleh penelitian Frone (2003) yang menyatakan bahwa individu dikatakan seimbang ketika pekerjaan dan keluarga berkolaborasi menjadi lebih mudah berdasarkan pengalaman, keterampilan dan kesempatan yang diperoleh untuk mengembangkan kedua peran tersebut.

Realitanya permasalahan *work family balance* masih terjadi pada sebagian individu khususnya karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ita (2006) di Beijing guru-guru di Cina ramai dengan perceraian. Sebanyak 40 guru di SD Tongxing Centre di Dandong pergi untuk mendatangi surat perceraian dikarenakan masalah tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi.

Kasus di atas diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (2004) menemukan sebesar 60% pasangan suami istri yang bekerja mengalami kesulitan dalam mencapai *work family balance*. Selain itu, di Indonesia penelitian serupa dilakukan oleh Indah (2014) juga menyatakan bahwa sebesar 22% individu memasuki kategori sangat rendah. Selain itu, Sari (2012) juga yang menyatakan bahwa tingginya tingkat konflik pada kerja dan keluarga

sebesar 82,5 %. Hal ini menunjukkan individu dengan presentase tersebut belum mampu mencapai puncak keseimbangan kerja dan keluarga.

Uraian di atas menggambarkan *work family balance* masih menjadi permasalahan di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti menawarkan solusi agama yang mengacu pada faktor yang mempengaruhi *work family balance* yaitu dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir dan agama. Patel dan Cuningham (2011) yang menjelaskan bahwa agama berperan penting bagi karyawan karena agama dapat menghasilkan sumber daya tambahan yang berguna untuk mengelola pekerjaan dan menghadapi permasalahan keluarga. Selain itu, menurut penelitian Patel (2009) dengan adanya peran agama mampu membuat individu lebih mudah merasa bahagia dalam kehidupan maupun pekerjaan, mampu mengontrol keseimbangan peran pekerjaan maupun keluarga dan menyediakan strategi *coping* sehingga membuat individu memandang kedua peran dari segi positif.

Religious coping, menurut Aflakseir dan Coleman (2011) memainkan peran yang sangat penting bagi kehidupan karyawan karena individu yang mampu mengelola situasi stres, mengelola emosional, menjadikan kehidupan dunia menjadi lebih baik karena. *Religious coping* menjadikan agama sebagai metode pengatasan masalah yang mampu mempengaruhi psikologis, sosial dan fisik menjadi lebih baik meskipun dalam kondisi yang tertekanan. Individu yang senantiasa memakai *religious coping* sebagai cara untuk mengatasi permasalahan, menurut Pargament, Koenig dan Perez (2000) ditemukan menjadi lebih tenang.

Pada penelitian ini, konsep *religious coping* lebih mengacu pada pola *positive religious coping* dikarenakan menurut Pargament (1997) dalam *positive religious coping* agama memberikan berbagai pengetahuan sehingga membentuk pola pikir individu bahwa manusia mempunyai keterbatasan dan menggantungkan Tuhan dalam menjalankan kehidupannya Ammons & Edgell (2007) mengemukakan bahwa individu yang religius lebih mempunyai moral sebagai pembentuk individu dan mempunyai harapan keluarga yang ideal, mampu mengatur kehidupan secara keseluruhan. Pargament (1997) menemukan dengan adanya agama individu mampu mengeksplorasi keterampilan atau sumber daya individu untuk membangun jaringan sosial yang positif.

Lebih spesifik lagi peneliti dalam penelitian ini memakai perspektif Islam terkait *positive religious coping* karena menurut Achour, Grine dan Nor (2014) *positive religious coping* dari perspektif Islam secara signifikan diyakini menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga sehingga membuat individu mencapai kesejahteraan hidup, memiliki tujuan hidup dan kepuasan kehidupan, menemukan makna dari permasalahan, dan mencari kenyamanan bersama Allah SWT. Noor (2002) menemukan Agama Islam menyediakan individu panduan tentang bagaimana manusia untuk hidup, makna dibalik sebuah cobaan yang terjadi dan dukungan dalam posisi susah sekalipun. Utami (2012) menjelaskan bahwa agama Islam mengajarkan penyelesaian masalah yang berpedoman pada Al-Quran dan Hadist.

Ghazali (2001) menyatakan selama berabad-abad umat Islam telah menggunakan ketergantungan kepada Allah sebagai strategi mengatasi

permasalahan dalam hidupnya. Menurut Angganantyo (2014) hal tersebut biasanya dilakukan oleh umat islam dengan cara melakukan sholat, puasa, bersedekah dan menghadiri pengajian agama saat individu merasa tidak tenang secara jiwa karena permasalahan yang sedang dihadapi.

Ketika individu yang merasa karirnya terancam, bisnis yang dijalankannya gulung tikar, tuntutan pekerjaannya banyak, dan atau rumah tangganya sedang mengalami konflik tidak bersandar kepada Allah SWT bisa menyebabkan yang bersangkutan mengalami tingkat stres yang sangat tinggi. Sebaliknya ketika dalam kondisi yang sama individu bersandar sepenuhnya kepada Allah, merasa hal tersebut bukan sepenuhnya milik manusia melainkan terdapat tangan-tangan Allah SWT yang mengatur, di mana Allah SWT bersifat Rahman dan Rahim yang akan memberikan kepada dirinya segala kasih sayang, ketenangan dan kemudahan. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surat Az-Zumar ayat 44:

قُلْ لِلَّهِ الشَّفَعَةُ جَمِيعًا ۗ لَهُ مُلْكُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ ۗ ثُمَّ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ ﴿٤٤﴾

Katakanlah: "Hanya kepunyaan Allah syafaat itu semuanya. Kepunyaan-Nya kerajaan langit dan bumi. kemudian kepada- Nyalah kamu dikembalikan".

Menurut Achour dan Boerhannoeddin (2011) dengan adanya *Islamic positive religious coping* individu lebih melihat bahwa kekuatan Allah dan kasih sayang-Nya jauh lebih besar dibandingkan oleh permasalahan manusia. Selalu memberikan jalan atau titik terang permasalahan untuk kembali harmonis terhadap keluarga, kembali menyusun rencana agar kembali jaya dan lain-lain. Ajayi, Ojo dan Mordi (2015) menemukan strategi-strategi *Islamic positive*

religious coping dapat mengurangi konflik pada karyawan atas tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Berdasarkan pemaparan singkat tentang latar belakang permasalahan dan kajian pustaka di atas, maka peneliti ini bertujuan untuk memahami secara empirik peran dari *Islamic positive religious coping* terhadap *work family balance* pada karyawan Muslim yang bekerja dan sudah berkeluarga di Provinsi Lampung.

B. Tujuan Penelitian Skripsi

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya peran *Islamic positive religious coping* terhadap *work family balance* pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian Skripsi

Adapun manfaat-manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberi tambahan kajian pengetahuan dibidang psikologi industri organisasi tentang cara untuk mencapai *work family balance* dengan pendekatan *Islamic positive religious coping*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi alternatif untuk perusahaan atau instansi dalam memberikan kebijakan serta kegiatan-kegiatan dalam mensupport *work family balance*. Selain itu, hasil pada penelitian ini juga dapat memberikan gambaran masa depan untuk selalu menyeimbangkan kedua peran tersebut.

D. Keaslian Penelitian

Fokus penelitian ini ialah pada variabel *work family balance*. Terdapat beberapa penelitian yang memiliki tema *work family balance* seperti penelitian yang pernah dilakukan Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) “*The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life*”, penelitian oleh White (1999) dengan judul “*Work family stage and satisfaction with work family balance*”, dan penelitian oleh Lyness dan Kropf (2005) “*The relationship of national gender equality and organizational support with work family balance: A study of European managers*”, penelitian oleh Ayuningtyas dan Septarini (2013) “*Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja*”. Lalu, penelitian oleh Handayani, Adiyanti, Afiatin, dan Himam (2016) “*Psychososial factors influencing work family balance of working mother*” Selain itu. pada penelitian yang memiliki tema peran *Islamic positive religiosity coping* terhadap *work family balance*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu:

1. Keaslian topik

Penelitian ini sama dengan penelitian Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), penelitian White (1999) dan penelitian Lyness dan Kropf (2005) yang menempatkan topik *work family balance* sebagai variabel tergantung. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menawarkan *quality of life*, White (1999) melihat *work family stage* dan *satisfaction* lalu, Lynes & Kropf (2005) melihat *the relationship of national gender equality* dan *organizational support*. Penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013) melihat

family supportive supervision behaviors dan *work family balance*, penelitian Handayani, Adiyanti, Afiatin dan Himam (2016) melihat *psychosocial factors* dan *work family balance*.

Selain itu, pada penelitian Patel (2009) melihat *work family balance* dan prespektif menggunakan agama, penelitian Achour dan Boerhannoeddin (2011) melihat *work family conflict* dan *the role of religiosity as a coping strategy*, dan penelitian Achour, Grine dan Nor (2015) melihat *work family balance* dan *religiosity coping strategy*. Patel dan Cuningham (2011) melihat *work family balance, religious, dan resources*.

Lalu, pada penelitian ini menggunakan *work family balance* dan *Islamic positive religious coping*.

2. Keaslian teori

Pada penelitian Leyness dan Kropf (2005) menggunakan teori *work family balance* dari beberapa tokoh Googins (1991) dan Coontz (1992) begitu dengan penelitian White (1999) yang menggunakan beberapa teori seperti Tiedje, dkk (1990). Selain itu, penelitian Patel (2009) menggunakan teori *work family balance* dari beberapa tokoh Frone (2003) dan Voydanoff (2004) lalu menggunakan teori prespektif agama dari beberapa tokoh Pargament (1997) dan Smith (1991). Pada penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013) memakai Guest (2002) dan Grzywacz dan Carlson (2007). Lalu pada penelitian Handayani, Adiyanti, Afiatin dan Himam (2016) memakai Muchinsky (2003) dan Greenhaus dan Powel (2006).

Selain itu, pada penelitian Achour dan Boerhannoeddin (2011) menggunakan teori *work family conflict* menurut Noor (2003) dan Greenhaus dan

Powel (2006) lalu pada *the role of religiosity as a coping strategy* menurut Scutte dan Hosch (1996), penelitian Achour, Grine dan Nor (2015) melihat *work family balance* menggunakan teori Greenhaus dan Bantel (1985), Ahmad (1996) lalu *religiosity coping strategy* menggunakan teori Aqeel dan Achour (2011), Lazarus dan Folkman (1988). Lalu pada penelitian Patel dan Cuningham (2011) menggunakan teori Frone (2003) untuk teori *work family balance* dan menggunakan teori pargament (1997) untuk teori *religion*.

Sedangkan teori *work family balance* dan *Islamic positive religious coping* yang digunakan dalam penelitian ini Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), Carlson dkk (2006) dan Raiya (2008).

3. Keaslian alat ukur

Pada penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), Lyness dan Kropf (2005) dan White (1999) menggunakan metode penelitian kuantitatif Teknik Survey Skala Likert. Namun, pada penelitian Greenhaus, Collins & Shaw (2003) menggunakan tiga komponen dari *work family balance* yaitu waktu, keterlibatan dan kepuasan yang dijadikan alat ukur untuk mengukur *work family balance* dengan menggunakan kuisisioner, penelitian Lyness dan Kropf (2005) menggunakan skala pengukuran *work family balance* (Hill, dkk, 2001) yang disusun dari gabungan pertanyaan tentang kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan kerja, kehidupan pribadi dan keluarga dengan menggunakan teknik Survey Skala Likert yang diadaptasikan dalam bahasa Inggris dan penelitian White (1999) menggunakan alat ukur *work family balance* dengan empat skala likert untuk mengukur kepuasan dalam menyeimbangkan

pekerjaan dan keluarga. Penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013) menggunakan kuisisioner *work family balance* yang disusun oleh penulis. Penelitian Handayani, Adiyanti, Afiatin dan Himam (2016) menggunakan alat ukur *work family balance scale* (Marks & MacDermin, 1996).

Selain itu, pada penelitian Patel (2009) pada variabel prespektif agama menggunakan alat ukur adaptasi dari RCOPE scale (Pargament, Smith, Koenig & Perez, 1998), lalu pada variabel *work family balance* menggunakan alat ukur *work family facilitation* (Hanson, Hammer, & Colton, 2006). Pada penelitian Achour dan Boerhannoeddin (2011) variabel *work family conflict* menggunakan adaptasi dari 5 aitem WFC dan 5 aitem FWC (Netermeyer, Boles dan McMurrian, 1996) lalu pada variabel *religiosity as a coping strategy* menggunakan alat ukur *strength of religious faith* untuk mengukur strategi menyelesaikan masalah dengan agama. Pada penelitian Achour, Grine dan Nor (2015) variabel *work family conflict* menggunakan *Work family conflict scale* (Netermeyer, Boles dan McMurrian, 1996) lalu pada variabel *coping strategy* aspek aspek dari *coping strategy* untuk mengatasi *work family conflict* yang menggunakan metode kualitatif dalam pengambilan data. Selain itu pada penelitian Patel dan Cuningham (2011) pada variabel religion memakai alat ukur RCOPE scale (Pargament, Smith, Koenig, & Perez, 1998) dan variabel *work family balance* menggunakan alat ukur *work family conflict* (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

Pada penelitian ini juga menggunakan Skala *Work Family Enrichment* (WFE, Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006 dalam Hennessy, 2007). Selain itu, untuk mengukur *Islamic positive religious coping* menggunakan

subskala *Islamic Religiousness Coping Short Form* (IRC-SF: Abu Raiya, 2008) dan peneliti menambahkan alat ukur *Sosial Desirability Scale Short Form A* (Reynolds & Gebrasi, 1982).

4. Keaslian subjek

Subjek pada penelitian Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) ialah sebanyak 1000 subjek yang dipilih secara acak yang setidaknya memiliki satu anak. Lyness dan Kropf (2005) subjek penelitian ialah 505 manager dengan 391 manager yang bekerja di kantor pusat dan 114 manager yang bekerja kantor cabang dan subjek pada penelitian White (1999) ialah 17,302 kasus dengan sampel 6759 yang sudah menikah, 6902 responden atau pasangan yang bekerja, 3641 pasangan yang memiliki anak dibawah umur 15 tahun. Penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013) subjek 110 reponden perempuan yang bekerja di Surabaya. Subjek penelitian Handayani, Adiyanti, Afiatin dan Himam (2016) ialah sebanyak 312 wanita yang bekerja.

Selain itu, pada penelitian Patel (2009) memilih subjek 105 dan memilih responden beragama Hindu. Lalu, pada penelitian Achour dan Boerhannoeddin (2011) memilih subjek 130 karyawan wanita muslim di Malaysia. Penelitian Achour, Grine dan Nor (2015) memilih subjek 5 secara secara kualitatif karyawan wanita muslim di Malaysia. Lalu, subjek penelitian pada penelitan Patel dan Cuningham (2011) yaitu 105 karyawan yang beragama Hindu. Sedangkan pada penelitian ini ialah sebanyak 223 subjek karyawan yang beragama Islam dan sudah menikah di Provinsi Lampung.