

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar Belakang Penelitian**

Seiring dengan kemajuan peradaban, kerap kali ditemui wanita dewasa berpartisipasi dalam bekerja. Wanita dapat bekerja sebagai karyawan atau bahkan menjadi CEO di suatu perusahaan. Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa pada tahun 2019 persentase tenaga kerja formal perempuan sudah berjumlah 39,19%. Nilai tersebut mengalami peningkatan dibanding tahun 2018 yang hanya berjumlah 38,10%. Angka tersebut menunjukkan adanya peningkatan minat kerja bagi wanita.

Perubahan yang terjadi di masyarakat tidak luput dari peran R.A Kartini dalam memperjuangkan emansipasi. Beliau melahirkan pandangan mengenai kesetaraan gender dalam berbagai aspek, salah satunya dalam memperoleh pendidikan. Dahulu, perempuan identik dengan tugas rumah tangga. Bahkan perempuan tidak diperbolehkan mengenyam pendidikan. Kini baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama dalam memperoleh pendidikan. Hal ini yang kemudian membuka kesempatan kerja bagi setiap individu, sehingga ditemui banyak wanita dewasa yang bekerja.

Meski dengan adanya perubahan yang terjadi, wanita tetap dihadapkan dengan dua peran. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Indriyani (2009), ia menyatakan bahwa wanita memiliki peran tradisi dan peran transisi. Peran tradisi menempatkan wanita untuk berfungsi dalam keluarga. Wanita diharapkan dapat mengelola rumah tangga dengan baik. Mereka harus memenuhi kebutuhan untuk suaminya. Jika mereka sudah memiliki anak, mereka pula dituntut untuk memenuhi kebutuhan anak-anaknya. Sementara peran transisi menekankan wanita sebagai anggota masyarakat. Wanita dapat berperan aktif dalam kegiatan ekonomi, sehingga

mereka dapat bekerja juga mengembangkan karier. Karier dalam KBBI diartikan sebagai pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju. Munandar (2010 dalam Ermawati, 2016) mendefinisikan wanita karier adalah wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi. Tidak jarang ditemui wanita yang menjalani peran tradisi (berfungsi dalam keluarga) sekaligus berkarier untuk menjalani peran transisi.

Dilansir dari IDN Times yang merangkum alasan-alasan wanita bekerja, yaitu membantu keuangan keluarga, masih ingin menggapai mimpinya, ingin mengamalkan ilmu yang dimiliki, memberikan contoh sikap kerja keras dan tanggung jawab untuk anaknya, dan menjadi manusia yang berdaya (Islamiyati, 2019). Putu et al. (2012) juga menemukan bahwa alasan wanita bekerja ialah untuk menambah penghasilan, mengembangkan kemampuan diri, dan menghilangkan rasa bosan. Adapula peneliti lain yang menemukan bahwa selain faktor ekonomi, seorang ibu bekerja karena adanya desakan dalam tuntutan hidup, dan juga dorongan dari orang lain (Rizky & Santoso, 2018). Dari temuan tersebut membuktikan bahwa terdapat berbagai faktor yang mendorong wanita untuk tetap bekerja.

Ketika memutuskan untuk berkarier saat berkeluarga, wanita kerap kali dihadapkan dengan berbagai tuntutan yang menjadi tantangan baginya. Penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari dan Amalia (2018) menemukan bahwa respondennya yang merupakan ibu bekerja menyatakan dirinya kurang memiliki kualitas waktu untuk bersama keluarga. Hal tersebut dapat disebabkan oleh jam kerja yang cukup panjang, jarak tempuh yang jauh, atau jadwal pekerjaan yang padat. Selain itu, ditemukan pula bahwa masalah yang dihadapi wanita ketika bekerja adalah beratnya tuntutan beban pekerjaan, tugas rumah tangga yang cukup banyak, serta rekan kerja yang kurang mendukung (Alteza & Hidayati, 2008). Masalah lain ketika wanita bekerja juga dikemukakan oleh Handayani, (2013), ia menemukan bahwa permasalahan pekerjaan dapat mempengaruhi peran wanita dalam keluarga, dan permasalahan keluarga juga dapat mempengaruhi kinerja wanita. Dengan demikian, permasalahan yang dihadapi ketika wanita bekerja tidaklah mudah.

Penelitian ini berfokus pada wanita karier yang sudah berkeluarga. Menjalani tugas profesi sekaligus tugas rumah tangga tidaklah mudah, tidak jarang ditemukan konflik peran. Menurut Waskito dan Irmawati (2007) wanita lebih mementingkan kehidupan rumah tangga daripada tempat kerjanya dibanding laki-laki, hal tersebut yang memicu konflik lebih banyak muncul pada wanita bekerja dibanding laki-laki. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carlson et al. (2000) yang menemukan bahwa wanita merasakan lebih banyak konflik daripada laki-laki.

Ketidaksesuaian antara peran wanita dalam pekerjaan dan dalam rumah tangga dapat memicu *work-family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa *work-family conflict* adalah konflik antarperan yang timbul karena adanya tuntutan satu peran yang tidak cocok dengan peran lain. Tuntutan dari domain pekerjaan tidak sesuai dengan tuntutan peran dari domain keluarga akan menghadirkan konflik antarperan, dalam hal ini menjadi *work-family conflict*.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga dimensi dari *work-family conflict*, yaitu konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), konflik berbasis tegangan (*strain-based conflict*), dan konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*). *Time-based conflict* muncul ketika tekanan waktu dari satu peran tidak cocok dengan permintaan waktu dari peran lain. Selanjutnya, *strain-based conflict* muncul ketika tuntutan dari satu peran membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Dan yang terakhir, *behavior-based conflict* hadir ketika perilaku dari suatu peran tidak sesuai dengan harapan yang ada pada peran lain.

*Work-family conflict* dapat berdampak bagi diri wanita karier. Penelitian dari Indriani dan Sugiasih, (2016) mengatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Artinya, jika tingkat *work-family conflict* maka kesejahteraan psikologisnya menjadi rendah, begitu pula sebaliknya. Dampak *work-family conflict* bagi organisasi terlihat dari penelitian Tewal dan Tewal (2014) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir. Artinya, ketika

tingkat *work-family conflict* tinggi maka akan mempengaruhi tingkat kinerja wanita karier menjadi rendah. Selain terhadap kinerja, *work-family conflict* juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Boles et al., 2001). Selain itu *Work-family conflict* juga memiliki dampak terhadap keluarga wanita karier. Penelitian yang dilakukan oleh Trifani dan Hermaleni (2019) menemukan bahwa *work-family conflict* berkorelasi signifikan terhadap kepuasan pernikahan. Penelitian tersebut menunjukkan arah korelasi yang negatif, hal tersebut diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka semakin rendah kepuasan pernikahan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Alteza dan Hidayati (2008) terhadap wanita bekerja menemukan bahwa *work-family conflict* menyebabkan gangguan psikologis dan gangguan kesehatan. Dari penelitian yang sama juga ditemukan bahwa anggota keluarga merasa diabaikan oleh wanita bekerja, dan menurunnya produktivitas kerja dalam organisasi. Dampak *Work-family conflict* tidak hanya dirasakan oleh wanita karier, tetapi juga dapat dirasakan oleh lingkungan sosialnya

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat *work-family conflict* yang tinggi dapat mengganggu kehidupan wanita karier. Meski demikian, *work-family conflict* dapat ditangani. Kalliath dan Kalliath, (2014) menemukan bahwa terdapat beberapa strategi koping yang bisa dilakukan oleh karyawan dalam menghadapi *work-family conflict*. Strategi koping tersebut antara lain adalah dukungan sosial, *cognitive reframing*, melakukan komunikasi pada waktu yang tepat, tidak menempatkan ekspektasi yang tinggi untuk pekerjaan, manajemen waktu, fleksibilitas kerja, dan mengembangkan hobi. Dari jurnal yang sama dinyatakan bahwa dukungan sosial teridentifikasi sebagai koping pemecahan masalah yang penting.

Dukungan sosial memiliki penekanan pada peran hubungan sosial yaitu hadirnya individu lain yang mendukung individu dalam menghadapi tekanan dapat meredakan tekanan itu sendiri (House, 1989 dalam Utami et al., 2018). Vaux et al (dalam Ayman & Antani, 2008) mengungkapkan bahwa dukungan sosial adalah

persepsi atau keyakinan bahwa individu diperhatikan, dilibatkan, dihormati, dan kebutuhan sosialnya dipenuhi oleh orang lain. Dari sumber lain, dukungan sosial didefinisikan sebagai pertukaran sumber daya setidaknya dari dua individu sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan (Shumaker & Brownell dalam Zimet et al., 1988). Terdapat beberapa individu yang dianggap dapat berperan sebagai pemberi dukungan, Zimet et al. (1988) menyatakan bahwa sumber dukungan sosial terdiri dari keluarga, teman, dan orang terdekat lainnya (*significant others*). Dengan demikian, dukungan sosial dapat diartikan sebagai peran dari orang lain yang diyakini menjadi bantuan bagi individu.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam *work-family conflict*. Dukungan sosial dapat mengurangi stres kerja yang nantinya dapat mengurangi konflik peran ganda (Carlson & Perrewé, 1999). Penelitian yang dilakukan oleh Julianti dan Prasetya (2016); Larasati (2015); dan Utami et al. (2018) menunjukkan adanya hubungan antara dukungan sosial dan *work-family conflict*. Namun, berbagai penelitian sebelumnya hanya membahas hubungan antar variabel, bukan pengaruh dari dukungan sosial terhadap *work-family conflict*. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada wanita karier berkeluarga.

## 1. 2. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat teridentifikasi adalah:

1. Bagaimana gambaran dukungan sosial pada wanita karier berkeluarga?
2. Bagaimana gambaran *work-family conflict* pada wanita karier berkeluarga?

3. Bagaimana pengaruh antara dukungan sosial dengan *work-family conflict* pada wanita karier berkeluarga?

### **1. 3. Pembatasan Masalah**

Terdapat berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan-keluarga. Terdapat pula berbagai pemecahan masalahnya. Masalah pada penelitian ini terfokus pada bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada wanita karier berkeluarga.

### **1. 4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada wanita karier berkeluarga?

### **1. 5. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada wanita karier berkeluarga.

## 1. 6. Manfaat Penelitian

### 1. 6. 1 Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangsih ilmu mengenai dukungan sosial dan *work-family conflict* bagi perkembangan ilmu psikologi industri/organisasi dan psikologi keluarga. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan dukungan sosial dan *work-family conflict*.

### 1. 6. 2 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu wanita karier dalam memilih strategi koping yang tepat saat mengalami *work-family conflict*. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan memberikan ilmu bagi lingkungan sekitar (keluarga, teman, dan orang terdekat lainnya) agar memberi dukungan sosial kepada wanita karier guna mengurangi *work-family conflict*. Yang terakhir, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawannya.