

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Usia dewasa awal merupakan suatu tahap perkembangan manusia untuk mencari pengalaman dan identitas diri sendiri. Dalam tahap ini seorang individu harus dapat menentukan dan menyatukan diri mereka dengan lingkungan sekitarnya. Tahap perkembangan dewasa awal berlangsung pada usia 20 sampai 40 tahun. Pada usia dewasa awal ini, setiap individu diharapkan dapat melakukan peran baru dalam kehidupannya, seperti bekerja, menjadi suami/istri, menjadi seorang ayah/ibu, dan mengembangkan nilai-nilai serta sikap yang baru. (Hurlock, 1996). Dengan adanya tahap peralihan ini, banyak terjadinya masalah ketegangan emosional dalam diri individu. Ericson (dalam Iriani Indri, 2016) mengatakan, “Pada tahap usia dewasa awal, manusia mulai memikul tanggung jawab yang lebih berat, adanya perkembangan hubungan yang lebih intim dan setiap individu memiliki peran serta tidak bergantung secara ekonomis, sosial, maupun fisiologis pada kedua orang tuanya.”. Dalam hal ini menunjukkan bahwa setiap individu yang berada pada tahap perkembangan usia dewasa awal memiliki peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Pada tahun 2022, banyak individu yang memiliki peran lebih dari satu, terutama wanita. Peran ganda yang dijalani oleh wanita dapat membuat beban kerja dan alokasi waktu akan bertambah. Banyaknya kesempatan untuk mengaktualisasi diri dan *upgrade* diri menjadi salah satu faktor banyak orang yang mengambil peran ganda, terutama wanita. Peran wanita pada umumnya adalah mengurus rumah, namun perubahan jaman dan kemajuan teknologi membuat banyak wanita mulai mengambil peran lain seperti mencari nafkah, mengikuti berbagai organisasi, dan lain sebagainya. Di Indonesia, terutama wilayah

Jabodetabek, banyak sekali ditemukan wanita dengan peran ganda, hal ini tentu tidak menjadi masalah apabila mereka dapat menyeimbangkan dan mengalokasikan waktu dengan baik, namun dapat menjadi masalah serius jika tidak dapat membagi waktu antara peran dengan baik. Hal ini akan berdampak pada tingkat stres dan tingkat kepuasan hidup para wanita di Jabodetabek. Maka dari itu setiap orang membutuhkan adanya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* ialah tingkatan individu dapat merasa puas antara kehidupan kerja serta kehidupan pribadi mereka. (Poulose & Sudarsa (2014), dalam Leni Maszura, 2020). Dengan menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan, dapat meminimalisir adanya konflik peran.

Pada tahun 2018 berdasarkan kumparan.com, hasil penelitian dari *Organisation For Economic Co-Operation And Development* (OECD) mengatakan bahwa Indonesia berada di posisi ke-3 dalam mengatur keseimbangan jam kerja serta kehidupan pribadi capai 14,3%.” Semakin tinggi angka persentase, maka menunjukkan bahwa semakin buruk juga keseimbangan antara kehidupan kerja serta kehidupan pribadi. Jam kerja adalah jam yang mengatur terkait kehidupan kerja, terutama pada sebuah perusahaan atau organisasi. Di Indonesia, jam kerja diatur oleh undang-undang, untuk pekerja swasta jam kerja mereka diatur oleh pasal 77 sampai dengan pasal 85 UU No.13 tahun 2003 mengenai “Ketenagakerjaan”, serta pasal 21 sampai dengan pasal peraturan pemerintah No. 35/2021 mengenai “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”. Dalam UU Cipta Kerja pasal 77 diatur, “jam kerja terdapat dua pembagian jam kerja, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu”. (Gajimu.com). Meskipun sudah ada undang-undang yang jelas mengatur terkait jam kerja, di Indonesia masih banyak karyawan yang melakukan lembur. Hal ini menyebabkan berkurangnya waktu istirahat dan menurunkan semangat serta produktivitas karyawan.

Membentuk *Work-life balance* merupakan sebuah tantangan baru bagi setiap individu, terutama jika bekerja pada kondisi pekerjaan yang tidak stabil dan

terus berubah. Berdasarkan perspektif karyawan, *work-life balance* ialah sistem pengelolaan waktu antara kewajiban kerja dan kewajiban pribadi. Lalu perspektif perusahaan menurut (Mariati, 2013), “*work-life balance* ialah sebuah tantangan guna menciptakan budaya yang dapat mendukung perusahaan supaya setiap karyawannya bisa fokus pada pekerjaannya”. Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan untuk mendapatkan masalah terkait *work-life balance* secara umum adalah bahwa sebagian yang memilih tidak puas dengan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya dikarenakan adanya lingkungan yang kurang mendukung karena diharuskan melakukan WFH, tekanan yang terus menerus dari atasan, peraturan WFH yang seperti tidak mengenal jam kerja dimana karyawan yang WFH diberikan banyak tugas dengan *deadline* yang sempit, *meeting* yang diadakan pada jam berapapun, dan lain sebagainya. Hal ini membuat mereka terpaksa untuk melakukan lembur saat di rumah. Alasan ini juga yang membuat mereka merasa tidak memiliki waktu pribadi dan tidak puas dengan kehidupannya. Dalam survey singkat yang diadakan, ditemukan seseorang yang bekerja lebih dari 8 jam memilih tidak menyukai puas dengan kehidupannya. Ini selaras pada studi dari Sruthi Suresh (2016-2018).

Tidak terbentuknya *work-life balance* tidak saja berefek untuk individu saja tetapi juga pada keluarga serta perusahaan. Jika tidak terciptanya *work-life balance* maka akan terbentuk konflik peran. Dimana seorang individu mencampurkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Menurut hasil penelitian Yamamoto & Matsuura ((2012), dalam Leni Maszura, 2020), bila karyawan tidak bisa menciptakan *work-life balance* maka akan sebabkan kinerja yang buruk serta sering terjadi ketidakhadiran karyawan. Dampak dari konflik peran ini juga dapat menimbulkan stres. Terdapat faktor yang bisa membantu terciptanya *work-life balance* adalah faktor organisasi, karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan dan perilaku individu.

Tiap individu memiliki keunikan dan variabel yang berbeda. Para pakar psikolog memiliki definisi kepribadian yang berbeda-beda, kebanyakan dari mereka setuju bahwa kepribadian diambil dari bahasa latin “*persona*” yang memiliki arti topeng yang dipakai aktor romawi pada penampilan drama. Umumnya kepribadian (*personality*) ialah pola sifat setiap individu yang permanen serta

memiliki karakteristik unik yang membedakan setiap individu. Menurut (Feist, Feist & Roberts. 2017), “pada 1980-an, McCrae dan Costa mencetuskan teori kepribadian lima faktor atau yang sekarang dikenal dengan *Big-five personality*. *Big-five personality* memiliki lima dimensi, yaitu *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism*”.

Poulose & Sudarsan (2014) menyebutkan, “*Big-five personality* jadi suatu faktor yang bisa pengaruhi terciptanya *work-life balance*.” Studi dari Kaur ((dalam Poulose & Sudarsan, 2014) dalam Leni Maszura, 2020) menelaah “korelasi terkait *work-life balance*, *big-five* model dan kepuasan hidup pada dosen di perguruan tinggi India, hasilnya memperlihatkan terdapat korelasi yang positif pada ketiga variabel itu”. Studi lain memperlihatkan tiga Dimensi kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience* signifikan berkorelasi dengan *work-life balance* (Akanni & Oduaran, 2017). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leni Maszura (2020), ditemukan bahwa ada pengaruh positif dan negatif *big-five personality* terhadap *work-life balance*. Pada studi Sruthi Suresh (2016-2018) yang berjudul *personality and work-life balance among creative artists* dikatakan adanya korelasi positif antara *personality* dengan *work-life balance* di dalam dunia *creative artists*, hal ini ditunjukkan dengan tingginya Dimensi *neuroticism*, *agreeableness* dan *extraversion*, selain itu penelitian ini juga menemukan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap terbentuknya *work-life balance*. Dimensi *conscientiousness* sangat berkaitan pada keteraturan, ketaatan, serta kesungguhan dalam melaksanakan suatu tugas. Dimensi *openness to experience* berisikan pandangan yang terbuka dengan hal baru, selalu mempunyai ide baru dan orisinal, serta wawasan dan pemikiran yang mendalam. Dimensi *agreeableness* berkaitan dengan perilaku prososial. Dimensi *neuroticism* berkaitan dengan emosi negatif. Dimensi *extraversion* berkaitan dengan kenyamanan seseorang dalam bergaul dan bersosialisasi dengan individu lainnya. (Neila Ramdhani, 2012).

Dalam jurnal penelitian Stavroula Leka & Sulakshana De Alwis (2016), ditemukan bahwa dimensi *conscientiousness* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *work-life balance*, sedangkan untuk dimensi *openness to experience* memiliki tidak memiliki hubungan terhadap *work-life balance*.

Melihat keterkaitan antara tipe-tipe kepribadian terhadap *work-life balance* diatas, maka peneliti memutuskan untuk meneliti terkait pengaruh dari tipe-tipe kepribadian *big-five* terhadap terbentuknya *work life balance*.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai penjabaran latar belakang, permasalahan yang teridentifikasi ialah.

1. Adanya keluhan beban dari peran ganda yang dialami wanita, terutama bagi yang mengalami *work from home*.
2. Adanya kepentingan setiap perusahaan dalam membentuk *work-life balance* pada setiap karyawannya.
3. Penelitian untuk menguji pengaruh dari kepribadian terhadap *work-life balance* setelah adanya pandemi COVID-19 masih sedikit.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan berfokus pada “pengaruh dari *Big-five Personality*, terhadap *work-life balance*”. Dalam beberapa hasil jurnal penelitian terdapat pengaruh positif dan negatif antara *personality* dengan *work-life balance*.

## 1.4 Rumusan Masalah

Sesuai penjabaran ini, maka berikut ini adalah rumusan masalahnya ialah:

1. Apakah tipe kepribadian *openness to experience* pada *Big-five Personality* mempunyai pengaruh dalam terbentuknya *work-life balance* pada wanita dewasa awal?
2. Apakah tipe kepribadian *conscientiousness* pada *Big-five Personality* mempunyai pengaruh dalam terbentuknya *work-life balance* pada wanita dewasa awal?
3. Apakah tipe kepribadian *Extraversion* pada *Big-five Personality* mempunyai pengaruh dalam terbentuknya *work-life balance* pada wanita dewasa awal?

4. Apakah tipe kepribadian *Agreeableness* pada *Big-five Personality* mempunyai pengaruh dalam terbentuknya *work-life balance* pada wanita dewasa awal?
5. Apakah tipe kepribadian *Neuroticism* pada *Big-five Personality* mempunyai pengaruh dalam terbentuknya *work-life balance* pada wanita dewasa awal?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Studi ini tujuannya guna mencari tahu pengaruh dari *Big-five Personality* berdampak dalam membentuk *work-life balance* pada seseorang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Studi ini bermanfaat guna.

1. Manfaat Teoritis

Berharap bisa bantu memberikan data empiris terkait dimensi pada *Big-five Personality* dan *work-life balance*.

2. Manfaat Praktis

Berharap bisa membantu perusahaan untuk mengetahui bagaimana kepribadian dapat membentuk *work-life balance* pada setiap pekerjanya. Selain itu peneliti juga berharap hasil penelitian ini berguna untuk karyawan yang sedang mencari tahu apa arti *work-life balance* bagi dirinya sendiri.