

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peran perempuan dalam pembangunan terus didorong dalam segala aspek kehidupan. Saat ini perempuan memiliki kesempatan yang sama di bidang pendidikan, sehingga lapangan pekerjaan bagi perempuan terbuka lebar. Sudirman (2016) menjelaskan sebagian perempuan menyatakan persamaan hak sebagai alasan mereka bekerja, rata-rata menjawab sebagai bentuk emansipasi perempuan. Disamping bekerja, perempuan mempunyai tugas perkembangan yang harus diselesaikan saat dewasa, yaitu menikah. Dirilis dari Kemenag Jateng Undang-Undang No 16 menyatakan batasan usia minimal untuk perempuan menikah adalah 19 tahun.

Menurut Hurlock (Maulidya & Adelina, 2018) saat individu berusia 21-40 tahun akan mengalami banyak masalah karena masa tersebut individu akan membuat komitmen antara pekerjaan dan menikah. Sudirman (2016) mengungkapkan alasan lain perempuan bekerja adalah mengisi waktu luang, ingin mencari uang sendiri, dan bagi perempuan yang sudah berkeluarga ingin membantu perekonomian keluarga. Menurut Arifudin dan Filatrovi (2021) perempuan bekerja sebagai aktualisasi diri sehingga dapat mengekspresikan dirinya melalui kegiatan yang kreatif dan produktif yang akan mengarah pada kebahagiaan, peningkatan kepercayaan diri,

keterampilan, kompetensi, kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain, dan menambah keuangan keluarga.

Berdasarkan BPS (2022) jumlah tenaga kerja perempuan di bidang formal meningkat dari tahun ke tahun. Tahun 2020 jumlah pekerja perempuan adalah 34,65% kemudian di tahun 2021 meningkat menjadi 36,20%. Jumlah pekerja laki-laki dari tahun 2020 ke 2021 juga meningkat, tetapi hanya sebesar 0,68% sedangkan kenaikan pekerja perempuan sebesar 1,55%.

Seiring dengan bertambahnya jumlah pekerja perempuan, maka tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi pekerja perempuan yang berperan sebagai ibu rumah tangga semakin berat. Hal ini disebabkan pekerja perempuan yang memiliki kewajiban untuk mengasuh anak dan mengurus keperluan rumah tangga sampai pada tuntutan sebagai pekerja dalam suatu organisasi. Didukung dengan pola pikir tradisional, dimana perempuan dianggap bertanggung jawab atas kelancaran urusan sehari-hari keluarga terlepas dari profil pekerjaan dan tanggung jawab resminya (Vasumathi, 2018).

Hasil wawancara pra penelitian pada 4 orang pekerja perempuan tanggal 25 April 2022 yang menjelaskan alasan utama mereka bekerja adalah ingin membantu suami, bahkan 2 dari 4 pekerja perempuan rela bekerja tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga ia harus belajar terlebih dahulu. 4 pekerja perempuan juga mengeluhkan ternyata memiliki peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga bukanlah hal yang mudah. Hal ini diperkuat oleh penelitian Pratiwi (2021) yang mengungkapkan pada masa-

masa awal menjalani peran ganda terasa sulit, tetapi mereka tetap mempertahankan pekerjaannya.

Dirilis dari Kompas.com (Sukmana, 2019) hasil survei tahun 2019 menyatakan pekerja perempuan yang merasa stres sebanyak 84% dibanding laki-laki 74%. Thomas dan Ganster (Akbar, 2017) mengungkapkan sebesar 38% pria dan 43% wanita yang sudah menikah, dan bekerja serta memiliki anak mengalami stres kerja akibat konflik pekerjaan-keluarga, dan keluarga-pekerjaan. Dahlke, dkk (2018) menjelaskan bahwa perempuan cenderung bekerja lebih banyak, sering mengalami kelelahan, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang buruk dibanding laki-laki. Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang kepemimpinan, pengelolaan peran ganda, dan perbedaan tekanan dalam bekerja.

Pekerja perempuan sebaiknya bisa menyeimbangkan peran ganda antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, atau saat ini lebih dikenal dengan *work life balance* (Bintang & Astiti, 2016). Fisher (Gunawan, 2019) menyatakan *work life balance* adalah upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan peran ganda atau keseimbangan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan atau mengutamakan salah satunya. Ketika seorang pekerja memiliki *work life balance* yang baik maka akan berdampak pada kinerja dan produktivitas yang dihasilkan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Qodrizana (2018) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif

terhadap kepuasan kerja, pekerja yang mempunyai *work life balance* yang baik tingkat produktivitasnya tinggi.

Menurut Pouluse dan Sudarsan (2015) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* salah satunya faktor individual, merupakan faktor penting agar terbentuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam sekali waktu (Punia & Kamboj, 2013). Faktor individual yang dimaksud ialah tipe kepribadian. Penelitian Bantam, Yanto, dan Syach (2021) menyatakan dalam individu terdapat beberapa tipe kepribadian seperti kestabilan emosi, efikasi diri, keterbukaan, dan neurotis. Seseorang yang memiliki kestabilan emosi yang tinggi akan tahu caranya untuk merespon lingkungan untuk menghadapi perubahan yang ada, sedangkan kepribadian neurotis memiliki dampak negatif karena lemah dalam mengendalikan emosi, tidak memiliki toleransi terhadap perasaan frustrasi, memiliki perasaan iri, dan muncul khawatir, takut, depresi, serta kurangnya perasaan positif.

Saat pekerja perempuan menjumpai konflik di dalam keluarga ataupun perusahaan, diharapkan pekerja perempuan mampu menggunakan kemampuan mengelola masalah dan bertahan dalam situasi sulit atau lebih dikenal sebagai resiliensi (Roellyana & Listiyandini, 2016). Kemampuan resiliensi merupakan faktor yang dapat mencegah munculnya permasalahan individu yang dapat memunculkan ketidakseimbangan dalam aspek kehidupan (Ruisoto et al, 2020). Hasil penelitian Pusvitasari dan Yuliasari (2021) mengungkapkan ibu yang bekerja memiliki resiliensi yang rendah

dengan nilai sebesar 59,617, sedangkan ibu yang tidak bekerja sebesar 65,778.

Menurut Connor dan Davidson (Roellyana & Listiyandini, 2016) menyatakan resiliensi ialah bentuk ketahanan seseorang dalam mewujudkan kualitas hidup yang dikembangkan dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan resiliensi tinggi memiliki ciri, dapat melihat perubahan atau stres sebagai suatu tantangan, memiliki komitmen, mengetahui batas kontrol, menerima dukungan dari orang lain, dan memiliki kepercayaan terhadap Tuhan. Pekerja yang memiliki resiliensi yang baik akan memandang tekanan dalam hidup sebagai tantangan dan akan memberikan pengalaman baru untuk kemajuan hidup (Septiansyah & Fitriyana, 2021).

Hasil penelitian Saifuddin (2018) menjelaskan terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan produktivitas, semakin tinggi kemampuan resiliensi pekerja maka produktivitasnya juga akan semakin tinggi. Selain itu, juga dipengaruhi oleh usia yaitu usia 20-40 tahun. Menurut Maria dan Nurwati (2020) saat usia 20-40 tahun individu akan mengalami peningkatan keterampilan dan efisiensi dalam bekerja sehingga berdampak pada produktivitas.

Ismail dan Istiqomah (2021) menyatakan resiliensi pekerja saat pandemi *Covid-19* memberi kontribusi yang positif terhadap *work life balance* yaitu sebesar 24,3%, semakin tinggi kemampuan resiliensi yang dimiliki semakin tinggi pula keseimbangan yang dicapai dalam dunia pekerjaan dan keluarga. Penelitian Nugraha (2022) juga menjelaskan terdapat

hubungan yang signifikan antara resiliensi dan *work life balance* pada Polwan yang bertugas di Jatim. Resiliensi digunakan untuk bertahan ketika menghadapi peran ganda sehingga tercapai keseimbangan dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mempelajari lebih dalam perihal tema tersebut. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Resiliensi dengan *Work Life Balance* pada Pekerja Perempuan Yang Menikah”

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian untuk menguji secara empiris hubungan resiliensi dengan *work life balance* pada pekerja perempuan yang menikah.

## **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu hubungan resiliensi dengan *work life balance* pada pekerja perempuan yang menikah.
- b. Menambah pengetahuan mahasiswa lain serta menjadi acuan bagi penelitian yang berikutnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung dalam praktik lapangan, dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian.

### b. Bagi Perusahaan

Memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai hubungan resiliensi dengan *work life balance* pada pekerja perempuan yang menikah sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover* serta dapat memberi gambaran resiliensi pada pekerja perempuan.

## D. Keaslian Penelitian

Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

### 1. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Istiqomah (2021) dengan judul Peran Resiliensi Sebagai Prediktor Terhadap *Work life balance* pada Pekerja di Masa Pandemi *Covid-19* yang bertujuan untuk mengetahui peran resiliensi terhadap *work life balance* pekerja selama pandemi *Covid-19* menunjukkan hasil bahwa terdapat kontribusi positif resiliensi terhadap *work life balance* pada pekerja di masa pandemi *Covid-19*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi, maka semakin tinggi *work life balance* pekerja. Resiliensi memberikan sumbangan efektif sebesar 24,3% terhadap *work life balance* pekerja, sedangkan 75,7%

ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian. Subjek penelitian yang digunakan adalah pekerja usia 25-40 tahun yang sudah menikah berjumlah 73. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek pria dan perempuan yang bekerja.

## 2. Keaslian Topik Penelitian

Penelitian yang dilakukan Rini dan Indrawati (2019) yang berjudul Hubungan Antara *Work life balance* dengan Komitmen Organisasi Perempuan Bali yang Bekerja Pada Sektor Formal bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal menunjukkan hasil terdapat hubungan yang positif antara *work life balance* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan, maka komitmen organisasi yang dimunculkan akan semakin baik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek 115 pekerja di kota madya Denpasar.

## 3. Keaslian Metode Penelitian

Penelitian Rene dan Wahyuni (2018) yang berjudul Pengaruh *Work life balance* terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menjelaskan *work*

*life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

#### 4. Keaslian Teori Penelitian

Penelitian Nugraha (2022) yang berjudul Hubungan Resiliensi dengan *Work Life Balance* pada Anggota Polisi Wanita di Polda Jatim. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan resiliensi dengan *work life balance* pada anggota Polwan Polda Jatim. Hasil penelitian menjelaskan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variable resiliensi dan *work life balance*. Kriteria yang digunakan dalam subjek penelitian ini adalah dengan wanita yang berprofesi sebagai Polwan, berdinis di Polda Jawa Timur, serta berusia 25-45 tahun sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan teori *Work life balance* dari Fisher dan teori resiliensi dari Reivich dan Shatte.

Berdasarkan dari beberapa penelitian dan fakta empiris yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian yang akan dilakukan dapat dipertanggungjawabkan keasliannya. Hal ini dilihat dari subjek yang digunakan adalah pekerja perempuan usia 20-40 tahun yang sudah menikah. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan alat ukur yang dipakai menggunakan skala *work life balance* dari Gunawan (2019) berdasarkan teori Fisher, dan skala resiliensi dari Gina dan Fitriani (2022) berdasarkan

teori Connor dan Davidson. Tema dalam penelitian ini ialah hubungan resiliensi dengan *work life balance* pada pekerja perempuan yang menikah.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA  
PERPUSTAKAAN