

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Wanita bekerja adalah wanita yang mampu melakukan pekerjaan di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhannya. Wanita yang memilih untuk bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggung jawabnya. Dalam sektor domestik, yaitu sebagai istri, sebagai perempuan, mengurus rumah tangga dan tanggung jawab lainnya. Sedangkan dalam sektor publik, yaitu sebagai pekerja (Anoraga, 2009). Begitu banyak resiko akan di hadapi oleh wanita yang memilih untuk bekerja diantaranya adalah terbengkalainya perihal urusan keluarga, terkurasnya semua tenaga dan pikiran serta merasakan betapa sulitnya menghadapi konflik peran dan kedudukan sebagai ibu rumah tangga, karena banyaknya waktu yang di hadiskan diluar rumah (Laela & Muhammad, 2016).

Wanita bekerja sejak dulu memang menjadi suatu topik dan polemik yang tak habis diperdebatkan. Pendapat di satu sisi sebaiknya berada di rumah mengurus suami dan anak-anaknya, sementara di sisi lain mengatakan bahwa wanita berhak di setarakan dengan laki-laki baik dari segi pendidikan maupun kesempatan dalam pekerjaan, bahwa wanita juga mampu melakukan apa yang dikerjakan laki-laki (Tinaprilla, 2007). Menurut Utaminingsih (2017) menjelaskan Wanita pekerja adalah mereka yang hasil karyanya mendapatkan

imbalan atau uang. Bekerja sesungguhnya merupakan perwujudan eksistensi dan aktualisasi diri manusia dalam hidupnya.

Keterlibatan wanita modern di kehidupan keluarga tentunya tidak hanya dalam hal mengasuh anak. Fenomena yang sangat jelas terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyak wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan. Fenomena tersebut dapat dilihat dari tenaga kerja dari tahun ketahun semakin meningkat. Menurut berita resmi statistik BPS provinsi DKI Jakarta tentang keadaan ketenagakerjaan di DKI Jakarta pada bulan febuari tahun 2013, terdapat diantaranya 5.163.950 jiwa yang merupakan penduduk usia 15 tahun ke atas dan merupakan angkatan kerja. Dan dari jumlah tersebut terdapat 1.9996.910 jiwa (38,67%) berjenis kelamin perempuan.

Beberapa resiko wanita bekerja diberitakan di BBC news, seperti perempuan yang sukses dalam bekerja lebih rentan bercerai dari pada laki-laki. Hal tersebut dikarenakan wanita lebih banyak menghabiskan waktunya dalam bekerja dari pada mengurus rumah tangga. Selain itu, wanita yang bekerja juga lebih mengalami konflik di bandingkan laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarganya. Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak terutama untuk anak berusia di bawah 12 tahun (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007).

Dengan demikian perempuan akan masih harus melakukan banyak hal, wanita yang memilih untuk bekerja dan telah menikah, akan memiliki tantangan tersendiri di bandingkan dengan wanita yang bekerja tetapi belum menikah.

Karena wanita yang bekerja dan telah menikah, memiliki tugas, tanggung jawab dan kewajiban yaitu sebagai wanita yang bekerja dan sebagai seorang istri dengan mengurus segala kebutuhan rumah tangga. Jika wanita mendapat 2 peran yang harus mereka kerjakan, hasilnya cenderung mengalami (*imbalance*) yaitu ketidakseimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga (Akhirudin, 2015).

Keseimbangan keluarga dan pekerjaan (*work life balance*) adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu. sejauh mana ia sedang mengalami hubungan yang positif antara pekerjaan dan keluarga, dimana hubungan di pandang sebagai yang kompatibel dan seimbang satu sama lain (Akhirudin, 2015). Menurut Greenhaus, dkk (2003) individu yang ingin mencapai *work life balance* juga harus memenuhi tiga aspek *work life balance* yaitu, *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), Cappeli (2002) menyebutkan bahwa wanita yang memiliki karir yang sukses di dukung penuh oleh suami, mereka dibebaskan untuk meniti karir dan menjadi mentor bagi perkembangan karirnya, perusahaan memberi kesempatan karir pada karyawan wanita, pengembangan karir wanita berbeda secara alamiah dibandingkan pria.

Pada dasarnya *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja diartikan tidak adanya suatu konflik (Greenhaus, dkk. 2003). Namun *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah dimana seseorang mampu menyeimbangkan waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersama. Pada dasarnya wanita yang telah menikah dan bekerja

memiliki sebuah tantangan tersendiri dibandingkan dengan wanita yang belum menikah. Hal tersebut karena wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga, akan mempunyai peran, yaitu pekerjaan dan sebagai ibu rumah tangga (Laela & Muhammad 2016).

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dapat membantu perusahaan dan karyawan untuk menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional. Sebagian besar organisasi kini telah mempertimbangkan isu-isu berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan karyawan, serta untuk menjaga karyawan dengan cara memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover (Akhirudin, 2015).

Kurangnya praktek *work life balance* dalam bekerja menjadi salah satu faktor pemicu stres, karena semakin banyaknya waktu dalam bekerja maka stres akan meningkat. Ketika seorang individu tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah. *Work life balance* yang baik di definisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan atau komitmen lain Cappeli (2002). *Work life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyawan dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaan Utaminingsih (2017).

Wawancara pertama dilakukan pada subyek yang berinisial E, pada 12 februari 2020, diketahui subyek bekerja sudah cukup lama di Dinas daerah.

Subyek merasa senang bekerja di Dinas tersebut. Subyek tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya. Dalam mengurus keluarga subyek bisa mengurus keluarganya dengan baik. Dalam mencapai keseimbangan keluarga dan pekerjaan subyek di dukung oleh suaminya. Apabila ada tuntutan pekerjaan atau lembur bekerja, urusan keluarga di urus suaminya. Oleh sebab itu subyek tidak mengalami penekanan pekerjaan. Subyek mempunyai kemampuan untuk menghadapi kehidupan saat ini, subyek sangat percaya diri dalam bekerja dan mengurus keluarganya. Subyek suka mengembangkan sikap baiknya dan mengeliminasi keburukannya dari pada ingin menjadi orang lain, oleh karena itu subyek puas menjadi diri sendiri. Subyek selalu berfikir positif dalam mengurus keluarga dan pekerjaan sehingga subyek bisa mencapai keseimbangan keluarga dan pekerjaan.

Wawancara kedua dilakukan pada subyek yang berinisial A, pada 12 febuari 2020, subyek bekerja di Dinas daerah sudah 4 tahun. Subyek bekerja di bagian pendataan. Tuntutan pekerjaan membuat subyek merasa tidak puas, subyek tidak mampu memenuhi semua kebutuhan hidup sesuai dengan apa yang diharapkan. Subyek merasa tidak bebas menggunakan jam kerja, waktu subyek dihdiskan di kantor dan subyek merasa kurang fleksibel untuk menggunakan waktu bersama keluarga. Subyek merasa ketakutan apabila pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Subyek menceritakan belum bisa menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan dengan baik, karena subyek terlalu fokus pada pekerjaan dan merasa kesulitan. Subyek sering membawa berkas di rumah untuk dikerjakan. Menurut subyek, subyek orang yang tidak percaya kemampuan dirinya sendiri. Subyek selalu berfikir buruk dalam bekerja. Pikiran tersebut berdampak pada keluarga

subyek, subyek suka megkait-kaitkan pekerjaan dengan mengurus keluarga. Sehingga menurut subyek, subyek belum bisa meyeimbangkan pekerjaan dan kehidupannya.

Wawancara ketiga dilakukan pada subyek yang berinisial L, L merupakan karyawan di salah satu dinas kota. L seorang ibu rumah tangga yang mempunyai dua anak. Dalam mengatur keseimbangan kehidupan dan pekerjaan subyek merasa kesulitan. Subyek tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga merasa tertekan di kantor. Subyek di tuntut untuk bekerja cepat dan disiplin. Jam 7 pagi sudah di kantor sedangkan sebelumnya subyek juga harus mengurus anaknya terlebih dahulu sehingga sering telat datang di kantor. Menurutnya, subyek orang yang tidak berpendirian, subyek lebih suka mendengarkan pendapat orang lain, dari pada mendengarkan kata hatinya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa wanita yang bekerja belum tentu bisa mengatur *work life balance* dengan baik. Hal tersebut di karenakan tuntutan dari pekerjaan dan keluarga yang tinggi. Sehingga seorang wanita yang bekerja bisa mengalami kesulitan dalam menjalankan dua perannya tersebut.

Menurut Schabracq (Reilly & Sirgy, 2012), faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah faktor penerimaan diri.

Penerimaan diri merupakan pintu gerbang dalam mencapai kesuksesan abadi. Karena anda akan dapat melangkah dengan penuh percaya diri (Prihadhi, 2008). Apabila seseorang tidak bisa menerima keadaannya saat ini, dia tidak bisa dengan ikhlas menjalani kehidupannya dan tidak bisa menjalani rintangan

dengan baik dalam kehidupannya. Penerimaan diri di tandai dengan kemampuan individu untuk mengaktualisasikan diri, mengoptimalkan fungsi diri dan mencapai kematangan pribadi (Ryff & Keyes, 1995). Penerimaan diri mencakup keadaan diri saat ini, maupun pengalaman-pengalam yang telah dilalui. Jadi, individu yang memiliki penerimaan diri yang tinggi, bisa dan berusaha menerima dirinya apa adanya saat ini (Petranto, 2005). Semakin melatih penerimaan diri, semakin mudah untuk mengakui kekuatan, menghadapi tantangan, terbuka terhadap umpan balik, menerima tawaran bantuan (Robert, 2005). Penerimaan diri membuat segala sesuatu menjadi lebih mudah, sedangkan ketiadaan penerimaan diri menimbulkan pergaulan yang lebih keras dan ketidak harmonisan, dan menuntut lebih banyak kerja keras.

Pandangan individu yang merasa puas akan keadaan dirinya akan membuat individu menerima dirinya secara akurat dan realistis, tidak akan memuasahi dirinya walaupun ia tahu ia bukanlah orang yang sempurna dan karena ia menanggapi orang lain juga menerima dirinya (Hurlock, 1996). Dengan penerimaan diri, seseorang akan percaya dengan kemampuannya, tidak terlalu kaku serta mampu mengenal perasaannya. Jika penerimaan diri yang dimiliki seorang negatif, maka ia akan berperilaku negatif juga. Seseorang yang penerimaan dirinya negatif akan memberikan dirinya larut dalam mimpi tanpa berusaha untuk mewujudkannya, tidak menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, dan usaha untuk meraih prestasi (Rakmat, 2001).

Pada wanita bekerja, bertambah kewajiban menikah, mendorong wanita untuk berpikir bagaimana cara membagi waktu agar tetap bekerja tanpa

meninggalkan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga. Wanita yang mampu menerima dirinya dengan positif akan lebih mudah menyeimbangkan kehidupan kerja. Wanita yang memiliki penerimaan diri yang baik akan mempunyai kepribadian yang matang dan dapat berfungsi dengan baik (Hurlock, 2007). Sedangkan wanita yang tidak memiliki penerimaan diri, maka dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) akan lebih sulit. Individu yang memiliki penerimaan diri negatif hanya memikirkan kekurangan-kekurangan yang ada dalam dirinya tanpa memikirkan kelebihan-kelebihan yang dimilikinya. Penerimaan diri memegang penting dalam menemukan dan mengarahkan seluruh perilaku individu (Rakmat, 2001).

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Hustasoit (2018) yang berjudul hubungan “Penerimaan Diri Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Pada Tenaga Honorer Pemerintahan Penyandang Disabilitas Di Kota Samarinda”, menunjukkan bahwa penerimaan diri dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang sangat signifikan dengan r hitung=0,778 dan $p=0,000<0,050$ dengan hubungan yang signifikan

Menurut Poulouse & Saudarsan (Pheng & Benjamin, 2019), faktor lain yang bisa mempengaruhi *work life balance* adalah faktor organisasi yaitu stres kerja.

Menurut Robbins & Judge (Rusmana & Seminar, 2019), stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang di pandang menjadi tidak pasti dan penting. Sedangkan, menurut

Wijono (2010) stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Stres kerja memaksa pekerja untuk berperilaku di luar fungsi normal mereka. Stres kerja berpengaruh pada pekerjaan dan keluarga. (Cahyono, 2019).

Menurut Council (2004) stres dapat disebabkan pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga. Seseorang yang mengalami stres tersebut mengakibatkan tidak seimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Di jelaskan juga oleh Nursan (2019) bahwa tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan sebagai kategori pembangkit stres adalah mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu.

Menurut Sopiah (2008) wanita yang berkarir diluar rumah mendapatkan sumber stress yang jauh lebih banyak karena dirumah dia dituntut untuk menjadi istri dan ibu yang baik, sementara ditempat kerjapun dia dituntut untuk menjadi karyawan yang baik. Menurut Swift (Atheya & Arora, 2014) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stress, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Risky & Afrianty (2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel *Intervening*” menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap *work life balance* karena memiliki $B = -0,462$ $t = -$

0,909 $P < 0,001$ yang menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dan *work life balance* yang signifikan dan berpengaruh negatif.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas penulis tertarik mengkaji lebih dalam penelitian dengan judul “hubungan antara penerimaan diri dan stres kerja terhadap *work life balance* pada wanita yang bekerja”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik hubungan penerimaan diri dan stres kerja terhadap *work life balance* pada wanita yang bekerja.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis berbagai pihak. Adapun manfaat ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan psikologis terutama dalam bidang psikologi industry berkaitan dengan hubungan penerimaan diri dan stress kerja terhadap *work life balance* pada wanita yang bekerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi subyek penelitian

Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi mengenai hubungan penerimaan diri dan stres kerja terhadap *work life balance* pada wanita yang bekerja.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan tentang menumbuhkan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada karyawan dengan memperhatikan faktor penerimaan diri dan stres kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji tema yang sama guna menyempurnakan hasil penelitian ini.

