

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia memiliki aspek peran masing masing. Terdapat dua aspek peran penting dalam kehidupan manusia yaitu pekerjaan dan keluarga. Usaha manusia untuk mencari nafkah selalu dipahami sebagai “kerja”. Bekerja ibarat menjual waktu, tenaga fisik dan atau mental selama beberapa jam dalam sehari dan dengan jumlah hari yang disepakati dalam rentan waktu tertentu. Terbukanya kesempatan kerja berarti tidak ada batasan mengenai gender, kelas dan sosial bagi individu yang ingin bekerja (Meinia & Hipni, 2023). Pada era modern banyak ditemukan lapangan, jenis pekerjaan atau profesi yang biasanya dikerjakan oleh pria kini mulai dikerjakan oleh wanita (Yunisa & Dewinda, 2020). Hal tersebut berkaitan dengan munculnya perubahan tren mengenai pekerjaan dan keluarga yang saat ini sudah mulai bergeser. Terlihat dari banyaknya perempuan yang bekerja di luar rumah untuk mengembangkan potensi serta untuk memenuhi kebutuhan (Yuniati & Andrianie, 2020).

Menurut Badan Pusat Statistik (2024), tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan. Terjadi peningkatan presentase dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Data terakhir yang diperoleh adalah pada tahun 2023 dimana terdapat 49,53% pekerja perempuan di Indonesia, sedangkan data terbaru adalah pada Februari 2024 dimana terjadi peningkatan presentase sebanyak 5,88% pada perempuan pekerja di Indonesia yaitu sebanyak 55,41%, yang artinya tenaga kerja sekarang di Indonesia mengalami persaingan ketat antara laki laki dan perempuan.

Adanya kesetaraan antara suami dan istri dalam mencari nafkah merupakan suatu keputusan yang memiliki dampak positif dan negatif. Tidak dapat dipungkiri bahwa akan terjadi konflik peran ketika memiliki peran ganda dalam keluarga, karena banyaknya tekanan yang sering terjadi ketika sebuah keluarga tidak dapat menyeimbangkan peran serta tidak dapat memenuhi peran tersebut (Akobo & Stewart, 2020). Sesuai dengan kondisi sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia terdapat istilah yaitu patriarki dan matriarki, dimana suami dan istri memiliki fungsi dan peran masing masing dalam keluarga.

Peran ganda pada perempuan akan memberikan pengaruh yang kurang baik jika tidak bisa mengatur waktu dan tidak mendapatkan dukungan eksternal. Setiap peran yang dijalankan tentunya memiliki tuntutan-tuntutan tertentu dimana tuntutan pekerjaan bisa membuat perempuan yang sudah menikah sulit untuk memenuhi tuntutan keluarga, begitu juga sebaliknya tuntutan keluarga menghambat pemenuhan tuntutan organisasi pekerjaannya (Arifah & Mirawan, 2022) . Hal ini yang sering kali membuat kebanyakan para perempuan bekerja yang sudah menikah mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan organisasi pekerjaan, tanggung jawab dan juga kehidupan pribadinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Arora,dkk., (dalam Kim & Ling, 2001) Konflik peran ganda terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaannya, dimana masing masing membutuhkan waktu, energi, maupun komitmen. Hal ini disebabkan oleh waktu bekerja yang lama mengakibatkan waktu bersama keluarga menjadi tersita, disatu sisi ketika perempuan bekerja mengalami konflik peran ganda, maka kepuasan kerjanya menjadi berkurang.

Keseimbangan kerja-keluarga menjadi penting dalam mengatasi masalah konflik antara kerja dan keluarga, yang levelnya meningkat dalam beberapa tahun terakhir (Duxbury & Higgins, 2001). Hal itu diperkuat dengan temuan meskipun ada penambahan waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan meningkatnya upah pekerjaan disebut-sebut dapat menurunkan konflik kerja-keluarga, tetapi upaya menyeimbangkan kedua domain dianggap lebih jelas (Bianchi & Milkie, 2010). Keseimbangan kerja-keluarga akan meningkatkan kepuasan hidup seseorang (Greenhaus dkk, 2003) dan berkorelasi negative dengan kecemasan dan depresi (Haar dkk, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Uufu dan Nurani (2023) mengemukakan bahwasnya terdapat dua faktor yang menunjang keseimbangan kerja-keluarga pada perempuan karir, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yang dimana menggambarkan dinamika psikologis perempuan karir. Uraian faktor internal tergambar pada motivasi, kondisi emosi, dan konflik dalam diri yang dialami oleh partisipan. Disisi lain, faktor eksternal muncul dari gambaran hubungan interpersonal dan dukungan kerja yang diperoleh partisipan.

Menurut Greenhauss, Collins dan Shaw (2003) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-keluarga meliputi dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir serta iklim kerja. Maka dukungan organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam individu mencapai *work-family balance*. Selaras dengan hasil penelitian Hanifia dan Ratnaningsih (2018) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work-family balance* (Thamirn, 2024)

Berdasarkan observasi penelitian Cahayu dan Rahyuda (2019) masih ditemukan permasalahan. Dengan kata lain, kurangnya dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya berkontribusi terhadap tinggi rendahnya tingkat keterlibatan karyawan. Dukungan organisasi khususnya dukungan psikologis yang diberikan kepada karyawan membantu karyawan mencapai tujuannya, mendamaikan status peran dan afiliasi identitas sosial, serta memperkuat keyakinan karyawan (Agustian & Fitria, 2020).

Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasi dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk memelihara kesejahteraan organisasi. Organisasi dapat memperkuat keyakinan karyawan dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan, mengakui dan menghargai kinerja karyawan. Dukungan organisasi adalah persepsi mengenai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan peduli mengenai kesejahteraan karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger, (2002) aspek-aspek dalam persepsi dukungan organisasi adalah penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga.

Penelitian terdahulu tentang “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work-Family Balance* Pada Ibu Bekerja” yang dilakukan oleh Thamirn (2024) yang memiliki hasil penelitian yaitu Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 385 responden, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *perceived organizational support* (X) terhadap *work-family balance* (Y). Sehingga, semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin menurunkan *work-family balance*. Kemudian, tingkat *perceived organizational support* berada pada kategori sedang.

Hal tersebut berarti responden sudah memiliki kepercayaan kepercayaan pada organisasi namun belum sepenuhnya khususnya dalam menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Sedangkan, tingkat *work-family balance* berada pada kategori tinggi. Hal tersebut berarti responden cenderung sangat merasa memiliki keterlibatan dan puas terhadap peran pekerjaan dan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanifia dan Ratnaningsih, (2018) yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro Semarang” memperoleh hasil penelitian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 21.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,372$ dengan nilai signifikan $p = 0,002$.

Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila, (2023) yang berjudul “Hubungan Antara *Work-Family Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Yayasan X” yang memiliki hasil uji korelasi dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai uji hipotesis adalah $r_{xy} = 0,826$ dimana $p = 0,000$ ($p < 0,01$) dengan nilai R^2 0,682. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan adanya hubungan positif antara *Work-family balance* dengan kepuasan kerja di Yayasan X. Sumbangan efektif yang diberikan variabel *work-family balance* sebesar 68,2% artinya *work-family balance* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan X dan sisanya 31,7% berasal dari faktor lain yang tidak di jelaskan pada penelitian ini. Dimana Keseimbangan kerja-keluarga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru di yayasan X.

Berdasarkan literatur terdahulu, adanya dukungan eksternal yang salah satunya yaitu dukungan organisasi dapat berdampak terhadap kondisi emosional pekerja, karena dukungan organisasi dapat mempengaruhi secara psikis. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat perbedaan dari peneliti terdahulu, dimana pada penelitian ini penulis ingin meneliti pekerja perempuan yang sudah menikah dan bekerja di Sektor Formal yang memiliki kriteria seperti PNS (Pegawai Negeri Sipil), Dosen ASN (Aparatur Sipil Negara), Wartawan, dan Dokter.

Temuan penelitian ini memberikan wawasan baru baik bagi penulis maupun pembaca bahwa pentingnya dukungan organisasi dalam menunjang keseimbangan kerja dalam keluarga. Penelitian ini menitik beratkan pada kesadaran para pimpinan yang berada di instansi sektor formal mengenai pentingnya pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dalam kesejahteraan baik secara psikologis maupun kesejahteraan fisik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas maka, masalah yang dirumuskan oleh penulis yaitu “apakah terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada perempuan bekerja.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada perempuan bekerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi perkembangan ilmu psikologi terutama yang berkaitan dengan pembahasan dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-keluarga pada perempuan pekerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Keluarga

Penelitian ini dapat menjadikan sarana bagi keluarga untuk mengetahui pentingnya keseimbangan kerja yang berlangsung dalam sebuah keluarga serta dapat mengimplementasikannya pada kehidupan nyata

b. Bagi Perempuan Bekerja

Penelitian ini sangat menginspirasi apa yang dirasakan oleh kebanyakan Perempuan pekerja, maka dalam penelitian ini penulis berharap subjek dapat menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaannya dengan tidak mengesampingkan tugas dan tanggung jawab nya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga yang memiliki peran ganda dalam hidup berkeluarga.

c. Bagi Perusahaan dan Organisasi

Mampu memberikan informasi dan pemahaman mengenai pentingnya peningkatan dukungan kepada karyawan khususnya perempuan bekerja agar dapat menyeimbangkan antara kedua peran.