

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keseimbangan hidup/kerja (*Work-life balance*) telah menjadi topik yang menarik dalam studi organisasi akhir-akhir ini. Banyak peneliti yang secara umum setuju dengan pentingnya peran dari *work-life balance* dimana berhubungan dengan kesejahteraan psikologis secara individual dalam pekerjaan sebagai pekerja dan secara menyeluruh dalam keharmonisan di kehidupan keluarga sebagai ibu rumah tangga, yang merupakan indikator dari keseimbangan antara peran kerja dan peran di keluarga (Ozbilgin, Mustafa F., Beauregard, A., Tatli, A. & Bell, Myrtle P. 2011).

Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Jadi, banyak organisasi yang meningkatkan kebijakan sumber daya manusia dan praktek yang membahas keseimbangan kerja/hidup (*work-life balance*) untuk membantu karyawan mereka mengatasi kehidupan waktu-tekanan mereka dan meningkatkan upaya organisasi untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan dihargai di pasar yang sangat kompetitif (De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. 2005). Banyak perusahaan kini menyadari bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja melalui pencapaian target dengan *performance* yang luar biasa, tidak hanya dari keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan semata. Namun, yang tak

kalah pentingnya adalah keseimbangan karyawan tersebut dalam mengelola kualitas hidupnya terhadap tuntutan kerja.

Kurangnya praktek *work-life balance* dalam dunia kerja menjadi salah satu faktor pemicu *stress*. Karena semakin banyaknya tuntutan dalam bekerja maka stres akan meningkat. Tuntutan kerja yang tinggi membuat karyawan kehilangan waktu istirahat dan bersantai. Hal ini dapat menimbulkan stres dan depresi sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menyebabkan produktivitas yang rendah (Wharton, 2009). Lingkungan perusahaan yang kurang mampu mendukung pekerjaan mereka baik sesama pekerja, keluarga maupun antar atasan dengan bawahan juga dapat memacu stres kerja. Dalam mengurangi dan menekan stres kerja, sebaiknya perusahaan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka (Wibowo, Riana, Putra, 2015).

Tingkat kompensasi, *work life balance*, kepuasan kerja dan stres kerja dapat diukur dengan melihat jumlah *turn over* pegawai selama periode tertentu (Alianto & Anindita, 2014). Keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalani kehidupannya yang berkualitas juga dapat menjadi fokus perhatian perusahaan yang akan menjadikan karyawannya semakin puas dalam menjalani setiap pekerjaannya. Perlunya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dikarenakan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan (Robbins, 2003). Karyawan yang puas membawa pengaruh positif bagi organisasi, seperti meningkatnya efisiensi dan produktifitas (Kanwar, Y. P. S., Singh, A.K., Kodwani, A.D., 2009). Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dimungkinkan akan

mengakibatkan meningkatnya turnover dan kemangkiran yang tinggi (Luthans, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Kanwar et. al (2009) terhadap 313 responden yang bekerja di 6 organisasi IT & ITES (*Information Technology Enabled Service*) yang berbeda di India menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi *work-life balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa meningkatnya *burnout* dapat menurunkan kepuasan kerja. Penelitian berikutnya yang diteliti oleh Greenhaus, Collins dan Shaw, (2003) menunjukkan bahwa individu-individu lebih terlibat dalam pekerjaan daripada keluarga, dan mereka mengalami konflik-kerja dan stres terbesar. Keseimbangan kerja-keluarga dikaitkan dengan kualitas hidup, tetapi hanya dengan kondisi tertentu ketika mereka seimbang diantara keluarga dan pekerjaan berarti mengalami kualitas hidup.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sukses, seimbang dan berjalan dengan selaras didalam pekerjaan, kehidupan pribadi dan sosial merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki (Hasibuan, 2010).

Jika dilihat dari kehidupan orang yang bekerja di kota-kota besar seperti Jakarta, terlihat bahwa bekerja sampai malam hari sudah merupakan bagian dari gaya hidup. Bahkan ada sebagian karyawan yang rela untuk bekerja menyelesaikan tugas di kantor dengan tidak memperdulikan kehidupan sosialnya.

Oleh karena terlalu banyak bekerja sampai dengan larut malam membuat pekerja kadang kehilangan momen atau peristiwa yang menyenangkan untuk kehidupan pribadi serta keluarga. Hal ini terlihat tidak baik dan kita perlu untuk dapat mengetahui bahwa kebanyakan orang dapat sukses dalam karirnya adalah karena didorong oleh kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan juga pekerjaannya (Workshared, 2014).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, jumlah pekerja perempuan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, dapat kita bandingkan dari Februari 2014, 2015, dan 2016.

Tabel 1.1
Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Kegiatan Utama
Februari 2014 –Februari 2015 (ribu orang)

No	Kegiatan Utama	Februari 2014			Februari 2015		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Angkatan Kerja	3.230,31	1.958,97	5.189,28	3.326,57	2.221,87	5.548,43
	a. Bekerja	2.919,10	1.759,74	4.678,84	3.068,10	2.016,43	5.084,53
	b. Pengangguran	311,21	199,23	510,44	258,47	205,44	463,90
2.	Bukan Angkatan Kerja	568,38	1.819,46	2.387,84	492,67	1.601,88	2.094,56
3.	Penduduk 15 Tahun ke Atas	3.798,68	3.778,43	7.577,11	3.819,24	3.823,75	7.642,99
4.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/TPAK (%)	85,04	51,85	68,49	87,10	58,11	72,60
5.	Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT (%)	9,63	10,17	9,84	7,77	9,25	8,36
6.	Pekerja Tidak Penuh	225,55	291,49	517,04	339,41	372,21	711,62
	a. Setengah Penganggur	37,69	28,16	65,85	96,00	62,45	158,45
	b. Paruh Waktu	187,86	263,32	451,19	243,41	309,76	553,17

Sumber: Berita Resmi Statistik Provinsi DKI Jakarta 2015

Jumlah penduduk yang bekerja mengalami peningkatan dari 4,68 juta orang pada Februari 2014 menjadi 5,08 juta orang pada Februari 2015, atau terjadi peningkatan sebanyak 405,69 ribu orang. Selama Februari 2014 - Februari 2015,

peningkatan jumlah penduduk yang bekerja terjadi pada penduduk laki-laki sebesar 149 ribu orang dan pada penduduk perempuan sebesar 256,69 ribu orang.

Tabel 1.2
Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Kegiatan Utama
Februari 2015 –Februari 2016 (ribu orang)

No	Kegiatan Utama	Februari 2015			Februari 2016		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Angkatan Kerja	3.326,57	2.221,87	5.548,43	3.202,31	2.108,46	5.310,77
	a. Bekerja	3.068,10	2.016,43	5.084,53	2.984,58	2.019,97	5.004,55
	b. Pengangguran	258,47	205,44	463,90	217,74	88,49	306,23
2.	Bukan Angkatan Kerja	492,67	1.601,88	2.094,56	6654,65	1.754,33	2.408,98
3.	Penduduk 15 Tahun ke Atas	3.819,24	3.823,75	7.642,99	3.856,96	3.862,79	7.719,75
4.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/TPAK(%)	87,10	58,11	72,60	83,03	54,58	68,79
5.	Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT(%)	7,77	9,25	8,36	6,80	4,20	5,77
6.	Pekerja Tidak Penuh	339,41	372,21	711,62	205,41	303,47	508,89
	a. Setengah Penganggur	96,00	62,45	158,45	81,36	32,20	113,55
	b. Paruh Waktu	243,41	309,76	553,17	124,06	271,28	395,33

Sumber: Berita Resmi Statistik Provinsi DKI Jakarta 2016

Jumlah penduduk yang bekerja mengalami penurunan dari 5,08 juta orang pada Februari 2015 menjadi 5,00 juta orang pada Februari 2016, atau terjadi penurunan sebanyak 79,98 ribu orang. Penurunan terjadi pada penduduk laki-laki sebesar 83,53 ribu orang, sedangkan pada penduduk perempuan terjadi peningkatan sebesar 3,55 ribu orang. Dilihat dari data-data tersebut bahwa jumlah pekerja perempuan selalu meningkat tiap tahunnya dan jumlah peningkatan pekerja perempuan lebih besar dari jumlah peningkatan pekerja laki-laki, peran perempuan dalam dunia kerja harus lebih diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Pandangan tradisional mengatakan peran utama seorang pria adalah bekerja di luar rumah sedangkan peran utama wanita adalah mengurus rumah tangga. Namun, pandangan tersebut saat ini telah secara perilaku berubah. Kementerian

Ketenagakerjaan Muji Handaya (2015) mencatat bahwa tingkat partisipasi perempuan ke dalam dunia kerja selalu meningkat dari tahun ke tahun. Peran perempuan dalam pembangunan memberikan kontribusi yang sangat penting pada peningkatan ekonomi. Sehingga, semakin banyak perempuan yang termotivasi untuk turut andil dalam membantu perekonomian keluarga dan tetap mengurus keluarga serta masyarakat sebagai wujud fungsi sosialnya.

Besarnya tingkat partisipasi angkatan kerja wanita untuk bekerja di pasar kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor pendidikan memiliki andil yang cukup besar terhadap meningkatnya partisipasi wanita dalam pasar kerja. Faktor ekonomi yaitu meningkatkan kesejahteraan keluarga, dan faktor sosial yaitu adanya unsur *prestige* (gengsi) terutama bagi wanita yang berpendidikan tinggi serta menganggap bekerja merupakan salah satu pembuktian atau aktualisasi diri (Purwanti & Putri, 2012). Perempuan akan mendapatkan beberapa manfaat ketika bekerja, misalnya sebagai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, meningkatkan *self esteem*, dan tercapainya kepuasan hidup (Matlin, 2008). Namun, dilain sisi hal ini juga memiliki efek negatif yang berhubungan dengan *stress* dan ketegangan dalam kehidupan keluarga yang disebabkan oleh sulitnya memenuhi tanggung jawab peran perempuan yang berbeda-beda, baik didalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan (Matlin, 2008). Selanjutnya, semakin banyak perempuan dalam angkatan kerja telah menyebabkan intensifikasi konflik antara pekerjaan dan keluarga dalam kehidupan banyak individu (Poelmans & Sshibzada, 2004).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, demi tujuan perusahaan dalam menjalankan operasinya dengan maksimal, perusahaan harus mampu memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan setiap karyawan serta tingkat stress kerja karyawan agar terciptanya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa indeks kepuasan kerja karyawan dapat dijadikan tolak ukur untuk melakukan tindakan korektif yang diperlukan.

Penulis memilih wanita bekerja yang sudah berkeluarga di wilayah Jakarta barat sebagai populasi yang akan diteliti. Dasar pemilihan wanita bekerja yang berkeluarga sebagai sampel karena wanita bekerja memiliki kehidupan yang menuntut dirinya untuk berperan dalam ekonomi dan sosial. Pekerja wanita yang berkeluarga tidak hanya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mereka juga memiliki peran penting sebagai ibu dan seorang isteri dalam keluarganya. Diantaranya adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, membantu suami mencari pemasukan tambahan bagi keluarga, menjadi *single parent* yang disebabkan perceraian atau meninggalnya suami sebagai kepala keluarga, sehingga harus menjadi tulang punggung keluarga. Konflik peran ganda dan tuntutan tugas yang dialami oleh wanita bekerja yang berkeluarga dapat menyebabkan stres kerja. Melihat saat ini, jumlah wanita bekerja selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya (Handaya, 2015)

Oleh karena latar belakang inilah, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Work-life Balance* dan Stres Kerja terhadap**

Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Pekerja Wanita Berkeluarga di Jakarta Barat).

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat pekerja wanita di Jakarta, sehingga peran pekerja wanita perlu lebih diperhatikan oleh perusahaan.
2. Adanya pola hidup yang berubah akibat pemenuhan permintaan terhadap perusahaan untuk mengejar produksi sehingga jam kerja yang tinggi diterapkan oleh perusahaan di Jakarta khususnya pada pekerja wanita, menyebabkan para pekerja cenderung *workaholic* dan meninggalkan fungsi sosialnya.
3. Adanya beban pekerjaan yang cenderung menuntut untuk bekerja secara maksimal, membuat pekerja kurang untuk beristirahat dan bersantai sejenak sehingga menimbulkan stres kerja dan gangguan pada kesehatan pekerja wanita.
4. Kurangnya keseimbangan pola hidup pada pekerjaan wanita sebagai ibu rumah tangga dan pekerjaan wanita sebagai pegawai di perusahaan sehingga menimbulkan tekanan dan konflik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

1.2.2 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan pada pekerja wanita yang sudah berkeluarga yang ditemukan peneliti di wilayah Jakarta Barat dengan masa kerja minimal 2 (dua) tahun. Karena diasumsikan bahwa jangka waktu kerja 2 (dua) tahun adalah waktu yang cukup untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Serta berusia 20 tahun keatas.
2. Penulis membatasi sampel dengan jenis pekerjaan yang memiliki tingkat jam kerja yang tinggi dengan perbedaan jam kerja atau *shift*. serta memiliki keterikatan dengan perusahaan atau pekerja formal Non-PNS.
3. Penulis membatasi penelitian ini yang diasumsikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang diukur melalui tingkat *work-life balance* dan stres kerja.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pekerja wanita berkeluarga di Wilayah Jakarta Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pekerja wanita berkeluarga di Wilayah Jakarta Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh serempak antara *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pekerja wanita berkeluarga di Wilayah Jakarta Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pekerja wanita berkeluarga di wilayah Jakarta Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pekerja wanita berkeluarga di wilayah Jakarta Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh serempak antara *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pekerja wanita berkeluarga di wilayah Jakarta Barat

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja yang optimal bagi karyawannya melalui kepuasan karyawan dengan *work-life balance* dan stres kerja sebagai penunjang.
2. Bagi Penulis, Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *work-life balance* dan stres kerja sebagai makhluk sosial guna meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Pembaca, Penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan menerapkan pengetahuan tentang teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan yang didapat di bangku perkuliahan dan dapat diterapkan di lapangan.