

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada era modern ini, menjadi seseorang yang bekerja tidak hanya dilakukan oleh pria. Namun juga wanita, bahkan hal tersebut terjadi pada pekerjaan profesional seperti beberapa perusahaan besar. Jika kita melihat dari realitanya khususnya yang terjadi di Indonesia, banyak wanita yang memiliki prinsip ingin menjalani kehidupan sebagai ibu rumah tangga saja setelah menikah. Namun, tidak sedikit juga wanita yang ingin menjalani kehidupan sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita karir dengan berbagai alasan setelah mereka menikah. Menurut informasi terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah Angkatan kerja di Jawa Barat sebanyak 21.674.894 juta jiwa. Dan wanita terdiri dari 7.845.161 juta orang. Wilayah Bandung Raya dipilih pada penelitian ini karena alasan aksesibilitas. Beberapa wilayah yang termasuk Bandung Raya diantaranya kabupaten/kota yaitu Kota Bandung, Kota Cimahi, sebagian wilayah Kabupaten Bandung, sebagian wilayah Kabupaten Bandung Barat dan sebagian wilayah Kabupaten Sumedang. Berdasarkan data yang tersedia yaitu tahun 2021, terdapat 4.223.534 juta jiwa di Bandung Raya yang termasuk angkatan kerja. Dan 1.516.279 diantaranya adalah wanita (dalam Iredifa, 2022).

Berdasarkan temuan penelitian, disebutkan bahwa wanita memiliki keinginan untuk tetap bekerja karena pekerjaan memberikan makna yang signifikan bagi diri mereka. Manfaat tersebut meliputi dukungan finansial, pengembangan pengetahuan dan wawasan, aktualisasi kemampuan, perasaan kebanggaan dan kemandirian, meskipun pendapatan suami sudah mencukupi. Selain itu, pekerjaan juga memungkinkan mereka untuk mengaktualisasikan aspirasi pribadi yang lebih mendasar, seperti memberikan rasa kebermaknaan sebagai individu. Ratna dan Nasrah (2015) menjelaskan bahwa wanita karier memiliki beberapa karakteristik, yaitu aktif dalam berbagai kegiatan untuk mencapai kemajuan, terlibat dalam berbagai bidang seperti politik, ekonomi, pemerintahan, ilmu pengetahuan,

ketentaraan, sosial, budaya, pendidikan, dan bidang pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang dijalani oleh wanita karier sesuai dengan keahliannya dan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan kehidupan, pekerjaan, dan jabatan.

Dalam menjalankan dualitas peran sebagai wanita karir, sekaligus sebagai istri dan ibu dalam konteks kehidupan rumah tangganya, seringkali dihadapi kesulitan dalam mengelola waktu karena kedua peran tersebut menuntut agar semua aktivitas yang terkait dengan setiap peran dapat dijalankan secara optimal. Peran ganda ini berdampak pada kemampuan seorang wanita untuk menyeimbangkan antara kehidupan profesionalnya dengan tanggung jawab keluarga, bahkan dengan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan aspek pribadinya. Penelitian juga menunjukkan bahwa ibu yang bekerja mengalami perbedaan kinerja yang signifikan, termasuk rentan terhadap depresi, peningkatan tingkat stres, keluhan fisik, dan tingkat energi yang rendah (dalam Riskasari, 2016). Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2018) ditemukan bahwa wanita karir pada umumnya lebih banyak mengalami berbagai konflik berkaitan dengan peran ganda yang dilakukannya baik sebagai Ibu maupun wanita karir dibandingkan dengan laki-laki, selain itu meski lelah bekerja namun wanita karir ketika pulang ke rumah, tugas-tugas rumah tangga masih tetap diberlakukan. Berdasar hal tersebut, sangat dimungkinkan wanita karir sangat rentan terhadap ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dan bekerja.

Beberapa data di lapangan yang diperoleh dari wawancara secara online pada tanggal 24 dan 25 Juni 2023 menunjukkan hasil bahwa sebagian besar wanita yang bekerja menjawab bahwa mereka sulit membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan, dan juga untuk dirinya sendiri. Mereka juga menyebutkan seringkali mengalami gejala fisik maupun psikis saat sedang banyak aktivitas di kantor yang akhirnya terbawa pada lingkungan keluarga. Gejala yang dialami seperti lebih emosional, merasa cemas, sakit kepala, kelelahan, bahkan terjadinya ketidakstabilan emosi seperti sinisme. Salah satu narasumber menjawab "*kalo pulang kerja, kadang mau nemenin anak*

malah keburu cape, jadi pulang kerumah maunya istirahat”. Narasumber lain juga menjawab *“aku kadang di kantor malah kepikiran anak dan pengen buru-buru pulang dan ketemu anak”*. Fenomena tersebut yang akhirnya menjadi salah satu bukti bahwa adanya konflik yang disebut dengan *work family conflict* dalam kehidupan mereka karena tidak mampu menyeimbangkan peran dalam kehidupannya.

Berdasarkan teori *work family conflict*, konflik akan terjadi ketika wanita yang bekerja dan berstatus menikah akan dihadapkan pada tuntutan multi peran atau peran ganda yaitu sebagai seorang istri dan ibu sekaligus sebagai pekerja. Greenhaus & Beutell (dalam Bellavia & Frone, 2005) menjelaskan bahwa *work family conflict* adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana peran dari ranah pekerjaan dan keluarga saling mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal (dalam Akbar et al, 2016). Terjadinya *work family conflict* salah satunya disebabkan oleh sulitnya individu dalam menyeimbangkan kehidupan perannya atau *work life balance*.

Wanita yang memiliki motivasi yang kuat mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik di lingkungan kantor. Terdapat kebutuhan akan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, yang dikenal sebagai *work-life balance*, bagi seorang wanita yang berkarir, hal ini menjadi krusial. Keseimbangan ini memiliki signifikansi karena merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kualitas hidup yang seimbang, baik dalam menjalin hubungan pribadi dengan keluarga maupun interaksi di lingkungan kerja. Menurut hasil penelitian, keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada proporsi yang seimbang antara waktu, aspek emosional, dan sikap terhadap tuntutan pekerjaan di organisasi dengan berbagai aspek kehidupan di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, sosial, spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi, dan pengembangan diri (Fauziah, 2020).

Ketidakseimbangan kehidupan individu dapat terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja menimbulkan konflik atau stres dalam aspek kehidupan yang lainnya. Teori *work-life balance* (WLB) menjelaskan bahwa individu dengan karakter WLB yang kurang baik mengalami

kesulitan dalam mengalokasikan waktu dan energi mereka tidak hanya untuk pekerjaan tetapi juga untuk kehidupan di luar konteks pekerjaan. Mereka cenderung tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan baik dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan personal mereka. Penelitian dalam dua dekade terakhir menunjukkan peningkatan jumlah karyawan yang mengalami ketidakseimbangan *work-life balance* (WLB), yang sebagian besar disebabkan oleh perubahan pola kerja. Saat ini, karyawan seringkali dihadapkan pada tuntutan waktu kerja yang sangat panjang (Iacovoiu, 2020). Dampak negatif dari ketidakseimbangan WLB mendorong organisasi untuk menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam mencapai WLB yang baik. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa WLB yang baik pada karyawan dapat meningkatkan kebahagiaan mereka dan berdampak positif terhadap kinerja mereka (Soomro, Breiteneker & Shah, 2018).

Berdasarkan penelitian tahun 2019 yang dikemukakan oleh Keene dan Quadagno (2004), disebutkan bahwa 60% wanita dewasa yang bekerja mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan lingkungan keluarga. Muncul pertanyaan baru mengenai mengapa wanita mengalami kesulitan ini dibandingkan dengan pria. Hal ini dapat dijelaskan oleh kenyataan bahwa peran wanita, bahkan dalam era modern ini, masih lebih banyak dan kompleks dibandingkan dengan peran pria. Beberapa peran khususnya sebagai ibu, termasuk dalam melaksanakan rutinitas pekerjaan rumah, mengatur waktu tidur anak, serta membatasi waktu untuk kegiatan nonproduktif seperti bermain games, membuat wanita lebih cenderung berperan sebagai manajer dalam aspek pengasuhan dibandingkan dengan peran ayah.

Menurut jurnal penelitian, terdapat temuan bahwa masalah dalam hubungan suami-istri lebih sering terjadi pada keluarga yang memiliki ibu bekerja dibandingkan dengan keluarga yang memiliki ibu yang tidak bekerja, dengan perbandingan hasil sebesar 54,1% untuk kelompok ibu bekerja dan 38,2% pada kelompok ibu yang tidak bekerja. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nova dan Dwi Ispriyanti

(2012), yang menyatakan bahwa wanita, khususnya ibu bekerja, lebih sering menghadapi berbagai permasalahan. Permasalahan tersebut dapat bersumber dari faktor internal, yang timbul dari dalam diri pribadi wanita terutama terkait dengan peran ganda yang diemban, serta faktor eksternal yang terkait dengan keluarga, suami, anak, dan isu-isu pekerjaan (dalam Rahmayati, 2020).

Selain ketidakmampuan dalam mencapai WLB, peluang terjadinya konflik disebabkan oleh rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki individu. Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2001:512). Segala bentuk konflik yang dialami oleh wanita yang menjalani peran ganda akan dapat diatasi jika kondisi dan tingkat kecerdasan emosi mereka baik, begitupun sebaliknya. Seseorang dianggap memiliki kecerdasan emosional yang baik apabila memenuhi beberapa kriteria. Pertama, aspek kesadaran diri, yang mencakup kemampuan untuk mengenali dan memahami perasaan pada suatu waktu dan menggunakannya sebagai panduan dalam pengambilan keputusan pribadi. Kedua, aspek pengaturan diri, yang melibatkan kemampuan untuk mengelola emosi secara positif agar berdampak baik dalam pelaksanaan tugas, sensitif terhadap intuisi pribadi, dan mampu menunda kenikmatan demi mencapai tujuan tertentu. Ketiga, aspek motivasi, yang mencakup kemampuan untuk mengambil inisiatif dan bertindak dengan efektif. Keempat, aspek empati, yang melibatkan kemampuan merasakan dan memahami perasaan orang lain serta mampu memahami perspektif mereka. Kelima, aspek keterampilan sosial, yang melibatkan kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik saat berinteraksi dengan orang lain, serta dapat membaca situasi dan jaringan sosial dengan cermat.

Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Habel et al. (2012) menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kecerdasan emosional dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga memiliki nilai negatif. Hal

ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif antara kedua variabel tersebut, yaitu semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pada wanita, semakin rendah konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya, begitu pula sebaliknya. Menurut Koubova & Buchko (2013), tingkat Kecerdasan Emosional (EI) dianggap sebagai inti dalam pengembangan Keseimbangan Hidup dan Kerja (Work-Life Balance) individu, dan dampak utama dari kehidupan pribadi seseorang dapat menunjukkan bahwa lebih tepat untuk memandang pekerjaan sebagai komponen kepuasan hidup secara keseluruhan. Konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga menciptakan pergolakan emosi karena adanya hambatan antara satu peran dengan peran lainnya, yang berdampak pada masalah waktu, energi, dan emosi. Kemampuan untuk menyadari emosi yang dirasakan dan mengungkapkannya dianggap sebagai faktor penentu utama dalam konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam menaikkan performance individu dan organisasi, bahkan memiliki peran yang signifikan dalam peran dan hubungan individu dengan pekerjaannya karena kecerdasan emosional memiliki peran yang krusial dalam kehidupan bekerja modern (Shylaja & Prasad, 2017). Kecerdasan emosional membuat individu menjadi lebih mudah mengenali emosinya, yang kemudian dapat digunakan secara kreatif untuk menyelesaikan masalah pada level organisasi (Robertson-Schule, 2014). Kecerdasan emosional telah terbukti sebagai gabungan dari kemampuan kognitif yang memiliki hubungan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal serta keterampilan dalam berkomunikasi yang akan menjadi agenda utama dalam keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal (Kanti & Seshadri, 2019).

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa wanita yang memiliki peran ganda yaitu sebagai wanita karir dan juga sebagai istri/ibu rentan mengalami konflik akibat terjadinya kesulitan dalam merealisasikan keseimbangan kerja-keluarga atau bahkan keseimbangan kerja-pribadi dan

rendahnya tingkat kecerdasan emosional. Gap dalam penelitian ini adalah, belum adanya penelitian terkait ketiga variable.

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan kecerdasan emosional terhadap *work family conflict* pada wanita karir di wilayah Bandung Raya?”

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapaun tujuan dari penelitian ini yaitu mengidentifikasi pengaruh *work life balance* dan kecerdasan emosional terhadap *work family conflict* pada wanita karir di wilayah Bandung Raya.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Wanita Karir

- Diharapkan mampu meningkatkan kondisi *work life balance* wanita karir
- Diharapkan mampu meminimalisir konflik dan tingkat stress yang terjadi pada kehidupan wanita dengan *dual career*
- Diharapkan mampu menghadapi segala bentuk tekanan akibat peran *dual career*
- Meningkatkan kesehatan fisik maupun mental

b. Bagi Perusahaan

- Diharapkan mampu membantu mencapai misi perusahaan dengan terciptanya karyawan yang produktif, loyal, dan memiliki komitmen
- Diharapkan mampu mengurangi *absenteeism*, dan meningkatkan produktivitas pada perusahaan

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman secara mendalam untuk akademisi mengenai keterkaitan

antar variabel serta diharapkan mampu memberikan kontribusi maupun sebagai sumber literatur bagi peneliti selanjutnya.