

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan waktu, partisipasi wanita dalam dunia kerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan pria. Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik (BPS) dalam laman databoks.katadata.co.id, pada tahun 2021 sebanyak 39,52% atau 51,79 juta individu berusia 15 tahun ke atas yang terlibat dalam kegiatan pekerjaan merupakan wanita. Angka tersebut meningkat sebanyak 1,09 juta orang dari sebelumnya yang hanya berjumlah 50,7 juta orang. Para pekerja wanita ini tersebar di berbagai macam bidang pekerjaan seperti yang dijabarkan pada tabel dibawah.

Tabel 1.1

Persebaran Bidang Pekerja Wanita

Bidang Usaha	Jumlah
Tenaga usaha penjualan	28,6%
Tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan, dan perburuan	24,38%
Tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar	20,51%
Tenaga usaha jasa	8,65%
Pejabat pelaksana, tenaga tata usaha, dan sejenisnya	6,56%
Tenaga profesional, teknisi, dan tenaga lainnya	0,48%
Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan	0,7%
Lainnya	0,12%

Dirujuk dari laman Media Indonesia (2022), Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan konsistensi mempertahankan komitmennya dalam mendukung kepemimpinan wanita dan generasi muda di lingkungan

BUMN. Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Erick Thohir, mendorong implementasi langkah-langkah yang bertujuan memberikan peluang bagi wanita untuk menunjukkan karya dan bakatnya dalam lingkungan yang mendukung dan kondusif, termasuk dalam peran kepemimpinan di BUMN. Inisiatif ini kemudian diwujudkan melalui peluncuran Program Srikandi BUMN Berkarya dan Bertalenta, yang juga dikenal sebagai DAYA, sebagai salah satu program berkelanjutan yang bertujuan mempersiapkan pemimpin wanita di sektor BUMN. Srikandi BUMN merupakan komunitas wanita yang berkontribusi di BUMN, saling mendukung sesama wanita dalam mencapai prestasi, dengan mengemban berbagai peran sebagai ibu, istri, dan pekerja. Pendirian Komunitas Srikandi BUMN didasari oleh kesadaran bahwa wanita memiliki kesempatan yang setara dalam dunia kerja dan pengembangan karir.

Media Indonesia menjelaskan bahwa DAYA mencakup tiga program untuk mengembangkan kompetensi dan kepemimpinan bagi wanita sekaligus menegaskan komitmen wanita untuk terus berkontribusi aktif. Srikandi BUMN menyebutkan bahwa pada tahun 2021 keterwakilan wanita di jajaran direksi BUMN mencapai angka lebih dari 15% yang mana akan terus ditingkatkan sampai 25% pada 2023. Sementara itu, jumlah direksi muda BUMN di bawah 42 tahun pun telah mencapai angka 9%. Angka ini akan terus dijaga dan ditingkatkan sampai 10% di 2023. Kepemimpinan wanita di BUMN yang ditargetkan mencapai 25% diharapkan bisa mendorong perbaikan ekosistem transformasi soal kesetaraan gender.

Untuk mencapai tujuan tersebut, terdapat sejumlah faktor yang ikut berperan, termasuk faktor personal. Salah satu faktor personal yang dianggap memiliki potensi untuk meningkatkan kontribusi seseorang demi kesuksesan organisasi atau perusahaan adalah *work engagement*, sebagaimana diutarakan oleh Andika (2021). Halbesleben & Bowler (2007) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan memiliki

kapasitas untuk menunjukkan kinerja yang unggul, karena mereka mampu mengaktualisasikan potensi dalam diri mereka secara lebih optimal di berbagai aspek pekerjaan.

Meyer (2014) mendefinisikan *work engagement* sebagai perasaan keterikatan seseorang yang muncul dalam bentuk antusiasme dan keterlibatan penuh dengan tugas atau kelompok (seperti organisasi) dan tercermin dalam perilaku yang proaktif. *Work engagement* memiliki peran krusial dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan, sejalan dengan pandangan Bakker et al. (2008) yang menyatakan bahwa *work engagement* melibatkan aspek emosi positif dan keterlibatan total dalam pekerjaan, dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagai tiga aspek utama, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Namun, tidak semua pekerja menunjukkan tingkat *work engagement* yang optimal, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Andika (2021) yang menyatakan bahwa tingkat *work engagement* di Indonesia untuk kategori tinggi masih terbatas, dengan hasil skor di bawah 25%. Berbagai faktor, seperti tantangan pekerjaan, faktor individu, dan lingkungan di luar tempat kerja dapat menjadi penyebabnya, termasuk para pekerja wanita yang juga memiliki tanggung jawab dalam rumah tangga (Melati, 2018). Bakker et al. (2008) menjelaskan bahwa wanita yang menghadapi tantangan tersebut cenderung mengalami ketegangan internal yang dapat menguras energi mereka, mengakibatkan penurunan *work engagement*, bahkan mencapai titik di mana mereka mungkin menarik diri dari perusahaan atau hanya melibatkan diri dalam sebagian kecil dari tugas mereka.

Untuk melengkapi data fenomena yang terjadi, peneliti melakukan wawancara pada 24 wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah pada bulan Februari tahun 2023. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa mengurus rumah tangga dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang bersamaan membuat kualitas keterikatan pada pekerjaan subjek berkurang. 75% mengaku bahwa mereka kesulitan untuk terlibat secara penuh dalam

pekerjaan apabila tengah dihadapkan oleh konflik saat mengurus rumah tangga seperti ketika anak sedang jatuh sakit tetapi ada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Para subjek rata-rata menghabiskan waktu 10-14 jam per-hari nya dalam satu hari dan menghabiskan waktu rata-rata 5-6 hari dalam seminggu untuk bekerja. Hal tersebut pada akhirnya mengakibatkan para subjek kesulitan untuk membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga sehingga subjek harus memilih apakah harus mendahulukan pekerjaan dengan resiko kehilangan waktu penting bersama keluarga dan juga mendapatkan kritik dari anggota keluarga yang lain atau mendahulukan keluarga dengan resiko pekerjaan menjadi terbengkalai dan berujung pada kualitas pekerjaan yang menurun.

Sebagai seorang karyawan di suatu perusahaan, wanita masih menghadapi tanggung jawab rumah tangga seperti merawat anak dan hal-hal lainnya, yang pada akhirnya menuntut mereka untuk bekerja lebih keras daripada rekan pria mereka. Hal ini dapat menyebabkan konflik yang berdampak pada penurunan kinerja dalam salah satu aspek tersebut (Diari et al., 2018). Situasi ini muncul karena, menurut penelitian Fauziah (2020), wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat lebih banyak dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pria. Konflik yang terjadi dapat diidentifikasi sebagai konflik peran ganda (*work-family conflict*), di mana peran pekerjaan dan peran dalam keluarga saling bertentangan (Greenhaus & Beuttel, 1985). Greenhaus dan Beuttel (1985) lebih lanjut menjelaskan bahwa konflik peran ganda memiliki tiga aspek utama, yakni konflik waktu (*time-based conflict*), konflik kelelahan fisik dan mental (*strain-based conflict*), dan konflik perilaku (*behavior-based conflict*). Appolo dan Cahyadi (2012) menegaskan bahwa konflik peran ganda terjadi ketika wanita berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga secara bersamaan.

Wanita yang menghadapi konflik peran ganda akan mengalami kesulitan dalam menjalankan peran dalam keluarga karena secara bersamaan ia

juga harus menangani peran pekerjaan. Demikian pula, menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena adanya tanggung jawab dalam peran keluarga yang harus dijalankan dalam waktu yang bersamaan (Amelia & Ramadhani, 2021). Banyak wanita yang berkarir menemukan bahwa realita dan pekerjaan yang mereka hadapi tidak selaras dengan harapan mereka karena adanya keterbatasan dalam cakupan tugas pekerjaan mereka (Lestari, 2018). Hal tersebut menyebabkan wanita mengalami stress dan selanjutnya menimbulkan konflik peran yang tidak dapat dielakkan lagi sehingga wanita pekerja yang memiliki konflik peran akan menjadikan mereka sulit dalam mencapai keseimbangan dalam bekerja (Fauziah, 2020). Respons wanita yang telah menikah dan bekerja dalam mengatasi konflik peran ganda dapat bervariasi. Setiap individu memiliki metode penyesuaian yang unik ketika dihadapkan pada masalah atau perubahan dalam hidupnya (Daulay, 2018). Dampak negatif dari konflik peran ganda terhadap *work engagement* dapat diminimalkan apabila individu memiliki kemampuan untuk mengelola tekanan yang dihadapinya, seperti yang diungkapkan oleh Aini et al. (2018) dan kemampuan tersebut dimiliki oleh individu dengan kepribadian *hardiness*. *Hardiness* adalah kemampuan seseorang untuk mengubah stressor negatif menjadi positif dan menjadikan suatu stresor sebagai suatu tantangan (Kreitner & Kinicki, 2005). Jika seseorang memiliki *hardiness*, maka kemampuan individu tersebut untuk mengendalikan masalah dan beradaptasi dengan perubahan akan meningkat (Maddi & Kobasa, 2005).

Hardiness dapat memengaruhi *work engagement*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Caroline Uwannah *et al.* (2021) yang mengatakan bahwa *hardiness* mempengaruhi bagaimana cara karyawan memproses kehidupan kerja mereka yang pada akhirnya memengaruhi keterikatan mereka pada pekerjaan atau organisasi. Lebih lanjut, Lo Bue *et al.* (2013) mengungkapkan *trait hardiness* dapat memengaruhi *work engagement* dalam dua cara. Pertama, jika individu yang kuat mengalami stres, mereka mungkin akan lebih

menyadari *cynical tendency* yang muncul di dalam diri dan menyadari ketika mereka mulai merasakan kelelahan secara emosional dibandingkan orang yang tidak memiliki kepribadian *hardiness*. Oleh karena itu, respons individu yang kuat dapat meningkatkan *work engagement*. Viola et al (2016) mengatakan bahwa tingkat *hardiness* yang lebih tinggi dikaitkan dengan perasaan hidup dan komitmen kerja yang lebih kuat, perasaan kontrol yang lebih besar, sikap yang lebih terbuka terhadap perubahan dan tantangan dalam hidup.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Andika (2021) membuktikan bahwa *hardiness* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan. Hal ini terjadi karena individu yang mempunyai *hardiness* akan mampu menentukan tujuan hidup yang jelas dengan komitmen tinggi terhadap pekerjaan, memiliki pengendalian emosi yang besar, dan lebih menjadikan pekerjaan sebagai tantangan yang harus diselesaikan dengan baik.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi potensi *hardiness* sebagai variabel moderasi yang dapat berperan dalam menguatkan atau melemahkan pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement*. Potensi *hardiness* sebagai variabel moderasi ini didasarkan pada penelitian Andika (2021) yang menyatakan bahwa *hardiness* memiliki peran dalam meningkatkan tingkat *work engagement*. Penelitian ini akan difokuskan pada wanita yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan telah menikah. Hal ini dipilih berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Februari tahun 2023 menunjukkan bahwa sebanyak 75% dari 24 wanita yang bekerja di BUMN dan sudah menikah mengalami penurunan keterikatan pada pekerjaan akibat konflik peran ganda. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan studi mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* yang dimoderasi oleh *hardiness* pada wanita yang bekerja di BUMN dan telah menikah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pertimbangan dari konteks yang telah diuraikan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* yang dimoderasi oleh *hardiness* pada wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rincian permasalahan yang telah diajukan, tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil penelitian terkait dampak konflik peran ganda terhadap *work engagement* dengan mempertimbangkan pengaruh moderasi oleh *hardiness* pada wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah.

1.4 Manfaat Penelitian

Keberhasilan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Beberapa manfaat yang diantisipasi dari hasil penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting untuk pengembangan pengetahuan dalam disiplin ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi terkait *hardiness*, konflik peran ganda pada wanita yang sedang bekerja, serta terkait *work engagement*.

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan edukasi kepada masyarakat secara umum tentang pengaruh konflik peran ganda yang dihadapi wanita bekerja dalam kehidupan sehari-hari serta terkait *hardiness*.
- 2) Bagi wanita, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi dan saran untuk meningkatkan *work engagement* pada wanita yang mengalami konflik peran ganda.
- 3) Bagi pihak perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tentang faktor-faktor yang

memengaruhi *work engagement* seperti konflik peran ganda dan *hardiness*.