

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia saat ini banyak ditemukan perempuan yang berkarier, berprofesi, dan mengabdikan diri di ruang publik. Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang baru, hal ini disebabkan seiring dengan perkembangan zaman perempuan pun memperoleh kesempatan yang sama seperti lelaki, baik kesempatan dalam menuntut ilmu di perguruan tinggi maupun kesempatan dalam bekerja (Firmawati & Hasby, 2019). Hadirnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja menunjukkan adanya kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi. Kebutuhan dasar ini dilakukan tidak hanya bertujuan untuk memperoleh pendapatan, namun juga sebagai ajang aktualisasi diri untuk mengembangkan seluruh potensi, bakat, dan kemampuan yang dimiliki (Manengal et al., 2023). Kemudian, hal ini pun berkaitan dengan aspek psikologis perempuan yang cenderung menyukai pekerjaannya dan senang bertemu dengan rekan-rekan kerjanya (Handayani, 2020). Oleh karena itu, perempuan menilai bekerja sebagai kesempatan bagi mereka untuk aktualisasi diri dan mengekspresikan diri mereka dengan cara yang kreatif dan produktif.

Melansir hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik menunjukkan partisipasi perempuan dalam tenaga kerja di Indonesia mencapai 52,74 juta pekerja. Jumlah tersebut setara dengan 38,98% dari total pekerja yang ada di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2022). Kemudian *Women in Business* pada tahun 2020 atas survey terhadap 35 negara yang dikeluarkan oleh *Grant Thornton International* menyatakan bahwa, Indonesia menempati posisi ke-4 dengan persentase manajemen senior wanita sebesar 37%. Kemudian ditemukan di kota Bandung partisipasi pekerja perempuan meningkat setiap tahunnya, hal ini bersumber dari data yang dimuat oleh DP3A Kota Bandung, pada tahun 2020 49.82, tahun 2021 sebesar 50.000 dan pada tahun 2022 meningkat sebesar 53.37. Dengan demikian, dapat disimpulkan perempuan di Indonesia memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk bekerja di sektor publik.

Hal ini terbukti dari peningkatan partisipasi dan peran perempuan yang terjun ke dalam dunia kerja.

Walaupun tingkat partisipasi kerja perempuan di Indonesia cenderung cukup tinggi, namun perempuan di Indonesia memiliki tingkat kepuasan karier yang rendah. Survei yang dilakukan oleh *Women's Confidence Survey in Asia* (2022) melaporkan bahwa Indonesia menjadi salah satu negara dengan tingkat kepuasan karier perempuan yang rendah. Dari temuan tersebut menunjukkan bahwa hampir 50% perempuan di Indonesia merasa tidak puas dengan karier yang mereka jalani. Hal ini sejalan dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada 8 pekerja perempuan di Kota Bandung, wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai *subjective career success* yang dirasakan oleh pekerja perempuan di Kota Bandung. Hasilnya menunjukkan 7 dari 8 subjek menilai bahwa mereka cenderung tidak puas dengan pencapaian karier mereka saat ini. Hal ini disebabkan minimnya apresiasi dari atasan atau rekan kerja, menilai kinerja dan kualitas diri sendiri yang masih belum optimal, merasa belum memberikan kebermanfaatan terhadap orang sekitar, termasuk rekan kerja, keluarga, terutama masyarakat sekitar. Selain itu, seluruh subjek sepakat merasa bahwa mereka merasa masih memiliki ruang untuk tumbuh dan berkembang dalam rangka mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, sebagian besar subjek merasa cenderung belum atau tidak puas dengan pencapaian karier mereka saat ini karena mereka belum atau tidak mampu meraih standar-standar subjektif kesuksesan yang telah mereka tetapkan.

Sementara itu, penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda bahwa perempuan yang bekerja di Indonesia cenderung lebih mudah merasakan *subjective career success* (Deanella & Ronauli, 2020; Fridayanti et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian dari Mahendra (2017) yang menunjukkan bahwa karyawan Bank Tabungan Negara Tbk. memiliki *subjective career success* yang cenderung positif. Hal ini terbukti dari sebagian besar responden yang tidak berada pada jabatan atau posisi puncak organisasi, namun mereka merasa sukses dengan pencapaian yang telah diraih. Mereka

cenderung merasa dilibatkan sepenuhnya di dalam pekerjaan, memiliki lingkungan kerja yang nyaman, beban kerja yang tidak terlalu banyak, dan mendapatkan peluang atau kesempatan oleh perusahaan untuk melanjutkan pendidikan yang nantinya ilmu tersebut dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Hal-hal demikianlah yang dirasakan oleh karyawan Bank Tabungan Negara Tbk. sebagai bentuk *subjective career success* yang mereka rasakan. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dari data yang ditemukan di lapangan dengan penelitian sebelumnya mengenai *subjective career success* yang menarik diteliti lebih lanjut.

Para peneliti mengelompokkan dua jenis kesuksesan karier, yaitu *subjective career success* dan kesuksesan karier objektif (Arthur et al., 2005). Kesuksesan karier objektif dinilai melalui standar keberhasilan eksternal, misalnya kenaikan gaji, insentif, promosi, dan status dalam karier seseorang (Adiyono et al., 2017). Sementara itu, *subjective career success* cenderung dinilai melalui standar keberhasilan internal yaitu penilaian subjektif individu terhadap pencapaiannya yang terlepas dari faktor eksternal (Shockley et al., 2015). Individu yang memperoleh *subjective career success* umumnya akan merasa lebih bahagia dan lebih sukses dalam karier, meskipun mereka belum atau tidak mencapai standar kesuksesan kerja yang seharusnya (objektif) (Adiyono et al., 2017). Lebih lanjut, individu yang sukses subjektif umumnya sukses juga secara psikologis yang ditandai oleh peningkatan karakter diri dan *self esteem*, kompetensi, dan keterlibatan dengan pekerjaan, dan hal tersebut mendahului sukses secara objektif (Purba, 2017). Oleh karena itu, kesuksesan karier objektif memang seringkali dianggap penting, namun hal tersebut belum tentu menggambarkan kepuasan dan kesejahteraan hidup seseorang secara subjektif. Dengan demikian, meskipun memiliki status, gaji, maupun kedudukan yang sama, masing-masing individu cenderung akan memiliki penilaian atau persepsi yang berbeda mengenai kesuksesan kariernya (Liona & Jannah, 2022). Misalnya, individu yang memiliki gaji dan kedudukan yang tinggi dalam kariernya masih merasa tidak puas akan pencapaiannya tersebut, hal ini disebabkan pandangan dan nilai terhadap kesuksesan yang berbeda-beda

pada tiap orang (Ingarianti, et al., 2020). Oleh karena itu, kesuksesan karier secara objektif tidak selalu diiringi oleh kesuksesan secara subjektif, dan kesuksesan secara subjektif ini belum tentu dirasakan atau dialami sama oleh setiap orang. Perempuan yang memiliki persepsi karir subjektif yang lebih tinggi cenderung merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya sehingga dapat menumbuhkan sikap karier yang positif (Praskova, et al., 2015), seperti intensi dan keputusan *turnover* yang lebih rendah, memberikan kinerja yang optimal dan dapat meningkatkan emosi positif dalam dirinya (Walsh et al., 2018), mengurangi tingkat kecemasan (Deanella & Ronauli, 2020), meningkatkan *job satisfaction* (Purba, 2017), serta meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan individu (Hirschi & Dries, 2019). Penelitian lain menunjukkan *subjective career success* menjadi sebuah acuan dalam evaluasi dalam bekerja yang sehubungan dengan nilai-nilai emosional dan makna pribadi dalam perjalanan karier sehingga, apabila seorang individu tidak dapat mencapai *subjective career success* maka akan kesulitan dalam memaknai dan mengevaluasi perjalanan kariernya (Rigotti dkk, 2018). Selanjutnya ditemukan bahwa perempuan dapat dinilai *subjective career success*nya dimulai pada usia 25 tahun, hal ini dikarenakan perempuan biasanya telah menghadapi kehidupan baru dalam pekerjaan, status pernikahan, dan perubahan pola pikir yang lebih matang dari remaja menuju dewasa. Kondisi tersebut juga membuat perempuan berada pada puncak pendewasaan diri dengan mempertanyakan hidupnya, mulai meninjau masa lalu, apa saja yang telah dilakukan selama perjalanannya berkarir (Revitasari, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Najam et al (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *subjective career success* adalah *work-life balance*. *Work-life balance* ini dinilai dari sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam menjalankan perannya diantara kehidupan karier dan kehidupan pribadi serta tidak membuat adanya konflik diantara keduanya (Anugrah & Priyambodo, 2021). Bagi wanita keseimbangan antara karier dan keluarga adalah hal yang sangat penting. Hal ini seharusnya dapat dipahami oleh perusahaan karena tugas dan tanggung jawab karyawan tidak hanya

sebagai pekerja, namun ia juga memiliki peran dan tanggung jawab lain di luar pekerjaannya, sehingga baiknya perempuan diberi hak untuk dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu personal di luar pekerjaan (Lukmiati dkk, 2020). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang mencapai *work-life balance* cenderung memiliki kualitas, komitmen, dan kepuasan karier yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan (Zaleha, 2020). Sementara itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengancam kesehatan fisik dan psikologis, baik stres dan bahkan hingga depresi (Larastrini & Adnyani, 2019). Dengan demikian, individu yang memiliki kemampuan *work-life balance* yang baik akan memiliki kesadaran akan pentingnya prioritas, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dengan kerja atau kehidupan pribadi yang berkaitan juga dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam jangka panjang (Zaleha, 2020).

Selain itu, *perceived organizational support* ditemukan turut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective career success* (Eisenberger et al., 1986). *Perceived organizational support* yang dirasakan mengacu pada keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, et al., 1986). Ketika pekerja merasa bahwa organisasi mendukung mereka dengan baik, ini dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap karir mereka dan mendorong kinerja yang lebih baik di lingkungan organisasi. Temuan dari studi empiris yang dilakukan oleh Bhatti et al (2017) juga mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki dampak positif pada tingkat *subjective career success* karyawan, terutama ketika atasan atau supervisor yang merupakan perwakilan manajemen puncak memberikan dukungan dalam mencapai tujuan karir mereka dan memfasilitasi pengembangan keterampilan baru karyawan. Oleh karena itu, peneliti memilih variable *perceived organizational support* (POS) karena seseorang yang merasakan dukungan dari organisasi akan membuat individu tersebut merasa dihargai sehingga dapat lebih termotivasi untuk memberikan kontribusinya

kepada organisasi tempatnya bekerja maupun dirinya sendiri (Eisenberger et al., 2019).

Permasalahan mengenai *subjective career success* pada perempuan pekerja di kota Bandung ini sangat menarik untuk dibahas. Hal ini disebabkan seiring dengan perkembangan zaman, perempuan sadar akan makna dari kesuksesan karier yang tidak hanya dinilai dari faktor eksternal saja, tetapi dari penilaian subjektif individu terhadap kariernya tersebut. Melalui studi pendahuluan, peneliti menemukan hasil penelitian yang berbeda mengenai *subjective career success* perempuan yang bekerja dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu, ditemukan juga bahwa masing – masing variabel *work-life balance* dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *subjective career success*. Dengan demikian, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada pekerja perempuan, karena penelitian sebelumnya belum pernah meneliti ketiga variabel ini secara bersamaan dan ditemukan perbedaan antara hasil studi pendahuluan dengan penelitian sebelumnya mengenai *subjective career success*. Hal-hal tersebut merupakan kebaruan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Subjective Career Success* Pada Pekerja Perempuan Di Kota Bandung”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan dalam latar belakang, maka adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance (WLB)* terhadap *subjective career success* pada pekerja perempuan di Kota Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada pekerja perempuan di Kota Bandung?

3. Apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada pekerja perempuan di Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada pekerja perempuan di Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan memperluas penelitian yang sudah ada mengenai *work-life balance*, *perceived organizational support* dan *subjective career success* selain itu dapat menjadi sumber rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi pekerja

Bagi pekerja, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan *work-life balance* sehingga dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, istirahat, rekreasi, dan pengembangan diri.

2) Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi organisasi untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* terhadap pandangan *subjective career success* pekerja perempuan di Kota Bandung.

3) Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan variabel penelitian ini dengan metode penelitian yang berbeda untuk menggambarkan

lebih dalam mengenai *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan *subjective career success* pekerja perempuan.