

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat yang terkait dengan penelitian ini

A. Latar Belakang

Terdapat dua aspek penting di dalam kehidupan manusia, hal tersebut adalah pekerjaan dan keluarga. Upaya manusia untuk menghasilkan penghidupan selalu dipahami sebagai “kerja”. Bekerja serupa dengan menjual waktu, energi fisik, dan/atau mental seseorang untuk sejumlah jam tertentu dalam sehari dan sejumlah hari dalam seminggu yang disepakati (Adisa *et al.*, 2017). Terbukanya kesempatan untuk bekerja tersebut membuat tidak adanya batasan bagi setiap individu yang ingin bekerja baik dari sisi gender, kelas sosial, dan latar belakang pendidikan (Novenia & Ratnaningsih, 2017).

Pada era modern banyak kita temukan di lapangan, jenis pekerjaan atau profesi yang biasanya dikerjakan 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 yang terlihat dari banyaknya wanita yang bekerja di luar rumah untuk mengembangkan potensi serta untuk memenuhi kebutuhan untuk diakui (Yuniarti & Andrianie, 2020). Berdasarkan data yang dilansir oleh Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perempuan pekerja pada 2022 mencapai 52,74 juta pekerja di Indonesia yang setara setara dengan 38,98% dari total pekerja yang ada di Indonesia. Perubahan pandangan terhadap peran wanita yang semula hanya bertugas mengurus rumah tangga terjadi karena adanya pandangan bahwa saat ini karir dan pekerjaan bagi seorang ibu dipandang sebagai aktualisasi diri (Ananda, 2013).

Terdapat beberapa alasan perempuan harus bekerja, antara lain tingkat pendapatan suami yang relatif rendah, menunjang keuangan rumah tangga, banyaknya tanggungan, dan memenuhi beragam kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi oleh suami (Manalu, 2014). Alasan partisipasi aktif perempuan di pasar tenaga kerja diantaranya

meliputi penambahan sumber daya keuangan keluarga, keinginan untuk mencapai kepuasan dan kemandirian, memperjuangkan kesetaraan gender, dan meningkatkan keinginan perempuan yang merupakan lulusan universitas untuk menggunakan pengetahuan dan pengalaman yang mereka peroleh (Adisa *et al.*, 2017). Keputusan wanita yang telah menikah untuk bekerja berdampak pada tanggung jawab terhadap pemenuhan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Yunisa & Dewinda, 2020). Dalam hal ini, karyawan Wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single* (Islami & Susilarini, 2021).

Pada umumnya wanita karir lebih banyak mengalami berbagai konflik yang berkaitan dengan peran ganda yang harus dijalani yaitu sebagai ibu dan pekerja dalam hal ini setelah pulang ke rumah, mereka harus tetap mengerjakan berbagai tugas rumah tangga (Hastuti, 2018). Wanita yang bekerja harus mengalami “*second shift*” yang dapat menyebabkan *role overload* dan ketidakmampuan menyeimbangkan tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga (Ayuningtyas & Septarini, 2013). Greenhauss, Collins, dan Shaw (2003) mendefinisikan *work family balance* sebagai sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga. *Work-family balance* ditandai dengan adanya rasa puas dalam seluruh peran yang diimplementasikan dalam bentuk kesejahteraan dengan perasaan bahagia dalam menjalankan peran-perannya tersebut (Wijayanto & Fauziah, 2018). Terdapat tiga aspek *work family balance* yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* (Greenhauss, Collins, & Shaw, 2003).

Berdasarkan hasil wawancara studi pendahuluan kepada tiga narasumber yang merupakan seorang ibu bekerja di salah satu organisasi ditemukan bahwa menjalani kedua peranan yaitu bekerja dan mengurus rumah bukanlah merupakan hal yang mudah sehingga sering kali berakibat pada emosi yang kurang stabil seperti lebih mudah sensitif dan cepat marah. Kemudian, dua dari tiga narasumber mengaku pernah merasakan kehilangan waktu bersama keluarga dikarenakan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang menyebabkan munculnya perasaan bersalah khususnya ketika berhubungan dengan anak. Untuk mengatasi perasaan bersalahnya tersebut, salah satu narasumber berusaha untuk pulang cepat dari kantor sehingga masih bisa mempunyai

Nadira Ananda Thamrin, 2024

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP WORK FAMILY BALANCE PADA IBU BEKERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

waktu untuk *bonding* dengan anak. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kendala bagi ibu dalam menyeimbangkan urusan keluarga dan pekerjaannya. Hasil studi pendahuluan tersebut selaras dengan hasil penelitian Bernhardt dan Bünning (2022), yang menemukan bahwa para ibu merasa kurang puas dengan *work-family balance* yang mereka rasakan.

Beberapa organisasi telah menerapkan kebijakan yang biasa disebut *family benefit*, kebijakan tersebut dapat membuat karyawan lebih menyeimbangkan tuntutan dari berbagai domain termasuk keluarga (Etikariena, 2023). Namun, implementasi program ini sering kali tidak efektif karena karyawan tidak mengenali modifikasi dalam norma dan nilai organisasi, ketakutan akan potensi konsekuensi negatif (Bobbio dkk., 2022). Sehingga, perlunya edukasi terkait *work-family balance* pada ibu bekerja sehingga kebijakan kerja yang disediakan oleh organisasi khususnya dalam mendukung tuntutan dirumah dapat digunakan dengan baik.

Dalam hal ini, dengan tercapainya *work-family balance* akan berpengaruh terhadap *subjective well-being* dan *quality of life* baik bagi individu maupun keluarga (Prasetya, 2016; Cintantya, 2018). Kemudian, ketika *work-family balance* tercapai maka akan dapat bermanfaat bagi organisasi itu sendiri dengan menciptakan kepuasan kerja (Tarigan & Ratnaningsih, 2018). Bekerja dalam lingkungan organisasi yang mendukung keluarga akan individu memudahkan dalam mencapai *work family balance* (Greenhauss, Ziegert, & Allen, 2012). Jika *work-life balance* tidak tercapai, maka individu tersebut tidak akan bisa menikmati hidup dan akan merasa terbebani (Yunisa & Dewinda, 2020).

Greenhauss, Collins dan Shaw (dalam Ayuningtyas & Septarini, 2013) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family balance* 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 (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work-family balance* pada dosen wanita di Universitas Diponegoro.

Nadira Ananda Thamrin, 2024

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP WORK FAMILY BALANCE PADA IBU BEKERJA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Benlioglu (2014), persepsi dukungan organisasi muncul atas dasar bahwa kondisi kerja dan berbagai praktik sumber daya manusia menciptakan sikap positif di kalangan karyawan dan pemangku kepentingan. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002), *perceived organizational support* (POS) didefinisikan sebagai keadaan seorang anggota yang merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh anggota dengan mengusahakan kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* (POS) sangat bergantung pada atribusi karyawan mengenai maksud organisasi di balik penerimaan perlakuan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Kurtessis et al., 2017). Dimensi-dimensi *perceived organizational support* menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) yaitu keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara studi pendahuluan kepada tiga narasumber yang merupakan seorang ibu bekerja pada suatu organisasi ditemukan bahwa perusahaan sangat menghargai kinerja pegawainya dengan memberikan penghargaan berupa bonus tahunan sesuai dengan *performance* pegawai yang ditunjukkan, serta beberapa keuntungan lainnya. Kemudian, perusahaan juga telah memberikan kesempatan promosi bagi pegawainya. Saat adanya keluhan terkait pekerjaan, perusahaan telah berusaha untuk menerapkan komunikasi rutin antara atasan dan bawahan setiap kuartal, serta adanya keterbukaan pada atasan ketika menangani keluhan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan *perceived organizational support* yang dirasakan oleh narasumber sudah cukup baik.

Namun, berdasarkan hasil observasi pada penelitian Cahayu dan Rahyuda (2019), masih ditemukannya masalah yaitu kurangnya dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan sehingga berdampak pada tinggi atau rendahnya komitmen karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan khususnya secara psikologis dapat mempengaruhi karyawan terutama untuk mencapai tujuan, menyatukan status peran dan keanggotaan dalam identitas sosial, dan memperkuat keyakinan karyawan (Agustian & Fitria, 2020). Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang lebih besar, mereka merasa memiliki kewajiban

penting untuk terus berkontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan dan tujuan organisasi (Eisenberger et al., 2001).

Sehingga berdasarkan pemaparan pada latar belakang, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “*Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Family Balance* pada Ibu bekerja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work-family balance* pada ibu bekerja”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work-family balance* pada ibu bekerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan wawasan bagi psikologi industri dan organisasi khususnya terkait *perceived organizational support* dan *work-family balance*.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat secara praktis kepada beberapa pihak terkait penelitian seperti:

a. Bagi Ibu Bekerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis berupa informasi kepada para ibu yang bekerja akan pentingnya keterlibatan dan pembagian peran di rumah.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis berupa informasi kepada para perusahaan dalam meningkatkan dukungan bagi para ibu dalam pencapaian keseimbangan keluarga dan pekerjaan.