

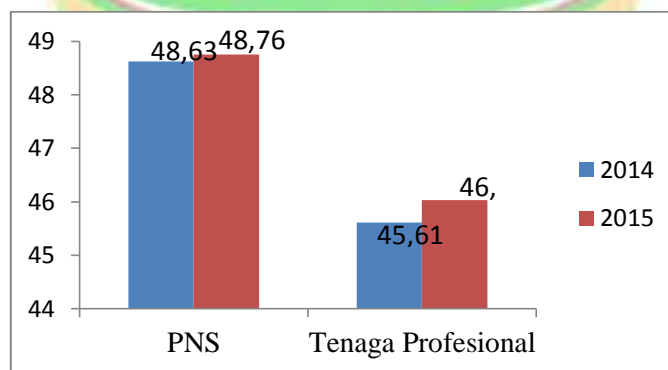
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin modern telah memberikan kesempatan kepada kaum perempuan untuk menjadi individu yang bermanfaat bagi masyarakat yang lebih luas. Saat ini di lingkungan masyarakat kaum perempuan mulai memiliki peranan yang tak kalah penting dari kaum pria, dimana perempuan tidak lagi hanya mengurus urusan domestik saja melainkan juga ikut serta terlibat dalam dunia pekerjaan diluar rumah (Kholidah, 2015). Meskipun keterlibatan perempuan/ibu yang bekerja disektor publik masih rendah jika dibandingkan dengan kaum pria namun peningkatan keterlibatan perempuan disektor publik terus meningkat dari tahun ke tahun (Nofianti,2016). Hal ini juga dapat dilihat dari bagaimana perempuan dilibatkan secara aktif untuk bekerja di semua lini, mulai dari bidang ekonomi, sosial, politik hingga agama (Tuwu, 2018).

Gambar 1. 1 Grafik Persentasi Jumlah Keterlibatan Perempuan Indonesia di Beberapa Bidang (Badan Pusat Statistik 2016)



Menurut Temitope (2015) ibu bekerja adalah seorang perempuan yang sudah menikah serta sudah memiliki anak dan memiliki tugas selain mengurus rumah tangga juga memiliki tugas layanan kantor. Dengan kata lain ibu bekerja diharuskan untuk mengurus urusan domestik dan juga bekerja diluar rumah demi membantu meningkatkan ekonomi suami dan

keluarganya. Hampir setengah perempuan berstatus kawin berani mengambil pilihan untuk bertanggung jawab sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga serta bertanggung jawab pula terhadap sebuah profesi/ pekerjaan (Sakernas Badan Pusat Statistik, 2016). Selain itu dari seluruh perempuan yang telah menikah dan memiliki anak, terdapat 30,66% perempuan yang menjadi ibu bekerja, (BPS Statistik Ketimpangan Gender, 2016). Kemudian hal tersebut didukung pula dengan data dari Badan Pusat Statistik terkait Pembangunan Manusia Berbasis Gender di tahun 2016 yang terlihat pada Gambar 1.1, yaitu sebesar 46,03% perempuan terlibat sebagai tenaga profesional dan sebesar 48,76% perempuan terlibat sebagai pegawai negeri sipil (PNS) di tahun 2015.

Salah satu alasan ibu rumah tangga terjun didunia kerja adalah selain untuk menambah pendapatan keluarga, mereka juga terdorong untuk mencari pengalaman baru (Handayani, 2009). Selain itu terdapat beberapa faktor yang mendorong para ibu untuk bekerja menurut Hidayati (2015) yaitu pertama mereka ingin meningkatkan eksistensi diri akibat pendidikan perempuan yang semakin tinggi, yang kedua yaitu faktor alasan sosial dan alasan budaya seperti tuntutan perkembangan zaman yang memang sudah berubah, yang ketiga yaitu alasan yang paling umum adalah karena faktor ekonomi khususnya bagi keluarga kelas menengah kebawah yang membantu suami dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Menurut Apreviadizy (2014) seorang ibu bekerja memiliki tuntutan pekerjaan yang begitu banyak, dimana semua hal tersebut mengharuskan segalanya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hidayati (2015) juga mengatakan bahwa adanya pandangan normatif terhadap ibu bekerja yaitu jika dia berhasil dalam pekerjaannya dan juga berhasil membina keluarganya dengan baik barulah mereka dapat dikatakan sudah mencapai keberhasilan. Melihat adanya pandangan dan tuntutan yang demikian, dapat diartikan bahwa menjaga keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga atau yang dikenal dengan

work life balance sangat dibutuhkan oleh para ibu bekerja agar terciptanya kehidupan yang berkualitas.

Hasil penelitian terkait *work life balance* pada ibu bekerja yang dilakukan oleh Huda, dkk (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* yang baik dapat membantu para ibu bekerja untuk menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang ibu dan pekerja. Khoiriyah (2020) mengatakan ketika seseorang merasakan keseimbangan pada kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya maka ia akan cenderung merasakan emosi yang positif sehingga permasalahan dan tingkat stres seseorang dapat menurun.

Menurut Fisher, dkk (2003) *work life balance* adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan dan membagi waktu dengan baik antara sisi pekerjaan dengan sisi kehidupan pribadi, karena hal tersebut bisa saja menimbulkan sumber energi yang baik dan bisa juga menjadi sumber konflik bagi seseorang. Selanjutnya Delecta (2011) mengatakan bahwa *work life balance* adalah suatu kemampuan individu untuk memenuhi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga. Terdapat 4 indikator yang dapat menentukan *work life balance* seseorang yaitu WILP (*Work interference with personal life*), PLIW (*Personal life interference with work*), PLEW (*Personal life enhancement of work*) dan, WEPL (*Work enhancement of personal life*) (Fisher dkk, 2009).

Handayani, dkk (2015) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa makna dari keseimbangan antara kerja dan keluarga adalah jika seseorang dapat membagi waktu, perhatian, dan tenaganya serta membuahkan hasil yang memuaskan, dengan artian tugas-tugas di kantor dan di rumah terselesaikan dengan baik. Kemudian berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwati (2016) terlihat bahwa para ibu bekerja yang menunjukkan *work life balance* yang rendah, dikarenakan terkadang mereka masih

memilih membawa kerjaan pulang dan dikerjakan dirumah walaupun mereka menyadari waktu dengan keluarga akan terganggu.

Apreviadizy (2014) mengatakan bahwa pada umumnya problematik yang dihadapi oleh ibu yang bekerja sangat banyak, sehingga bila ibu bekerja tidak dapat mengatasinya dengan baik maka sangat beresiko untuk mengalami stres kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan jika *work life balance* pada ibu yang bekerja rendah, maka akan memicu timbulnya stres kerja yang tinggi (Purwati, 2016). Stranks (dalam Prasetyo dkk, 2016) menjelaskan stres kerja merupakan keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaannya dan merupakan hasil dari respon seseorang akibat adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Vanschapo (2018) juga menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya.

Wijono (2018) mengartikan stres kerja sebagai tidak adanya kecocokan antara tuntutan, kemampuan, dan keterampilan yang ingin dipenuhi oleh individu dalam lingkungan kerjanya. Menurut Hadi & Hanurawan (2017) stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis terhadap peristiwa yang dipersepsi oleh karyawan atau pekerja sebagai sesuatu yang mengancam dirinya dalam konteks pekerjaan atau jabatan. Sejalan dengan itu Roboth (2015) mengatakan stres kerja adalah suatu respon dari diri seseorang akibat kelelahan di tempat kerja. Robbins & Judge (2008) menyatakan terdapat 3 macam faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja yaitu pertama faktor lingkungan berupa ketidakpastian ekonomi sehingga memicu timbulnya kecemasan seseorang akan kesejahteraan hidupnya, kedua faktor organisasi, seperti berbagai macam tuntutan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam

pekerjaannya, ketiga yaitu faktor individu, berupa kondisi kehidupan seseorang seperti permasalahan keluarga, karakteristik pribadi atau kepribadian seorang individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2014) kepada wanita bekerja menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami para wanita bekerja termasuk pada kategori yang sangat tinggi yaitu sebesar 88,4%. Hal tersebut terjadi akibat tingginya konflik dari tuntutan peran yang dimiliki para wanita bekerja. Hasil penelitian terkait stres kerja berikutnya yaitu dilakukan oleh Laili (2015) tentang perbedaan tingkat stres kerja antara perempuan bekerja lajang dengan perempuan bekerja yang sudah berkeluarga, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat stres kerja perempuan bekerja yang sudah berkeluarga cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan bekerja yang masih lajang.

Adanya hubungan antara *work life balance* dengan stres kerja dikemukakan oleh Nurendra dan Saraswati (2016) dalam hasil penelitiannya bahwa *work life balance* dengan stres kerja berhubungan negatif, yaitu semakin tinggi *work life balance* maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky dan Afrianti (2018) juga menunjukkan hasil bahwa semakin rendah *work life balance* seseorang maka akan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan.

Jimad & Apriyani (2009) dalam penelitiannya mengatakan bahwa masalah terkait stres kerja menjadi gejala penting untuk diamati semenjak adanya tuntutan untuk efisien dalam sebuah pekerjaan. Ketika seseorang mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka akan memberikan konsekuensi yang positif, sebaliknya jika stres kerja diabaikan maka akan memberikan konsekuensi yang negatif terhadap individu tersebut (Nur, 2013). Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja pada Ibu yang Bekerja”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah ilmu pengetahuan pada bidang psikologi dan pendidikan mengenai pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja, serta diharapkan dapat menjadi sumbangan referensi bagi keilmuan terkait.

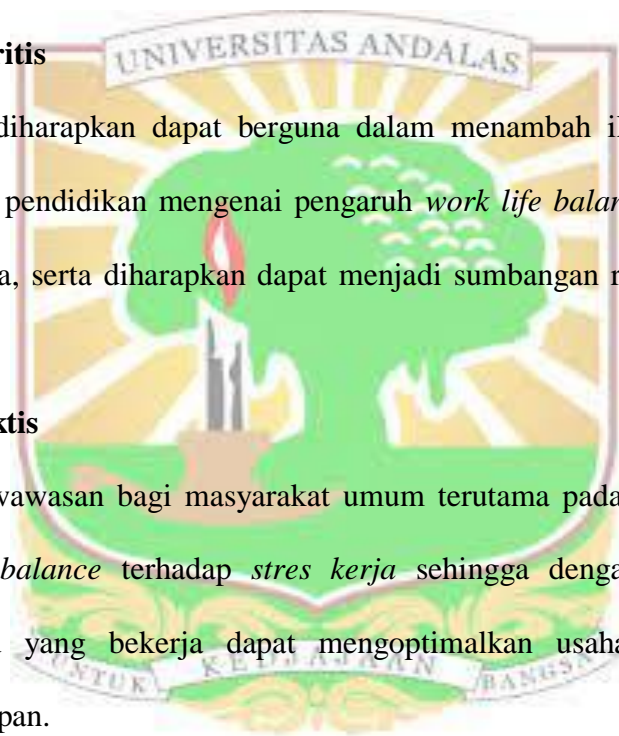
1.4.2 Manfaat Praktis

a. Memperluas wawasan bagi masyarakat umum terutama pada ibu pekerja mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *stres kerja* sehingga dengan mengetahui hal ini diharapkan para ibu yang bekerja dapat mengoptimalkan usahanya dalam mencapai keseimbangan kehidupan.

b. Memberikan gambaran bagi sebuah perusahaan dan organisasi mengenai pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja yang ada pada ibu bekerja sehingga nantinya dapat dipertimbangkan tindakan apa saja yang dapat dilakukan agar keseimbangan kehidupan mereka dapat tercapai.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan berisikan uraian singkat mengenai latar belakang, permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.



Bab II : Tinjauan Pustaka berisikan penjabaran teoritis dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan fokus penelitian. Adapun yang dibahas dalam bab ini adalah definisi, aspek, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan hubungan kedua aspek. Lalu diakhiri dengan pembuatan kerangka pemikiran.

Bab III: Metode penelitian berisikan penjelasan mengenai metode penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi konseptual dan operasional, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, lokasi penelitian, instrument penelitian, dan metode analisis data.

Bab IV: Hasil dan pembahasan berisikan data-data yang diperoleh dan penjelasan mengenai analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Penutup berisikan kesimpulan penelitian serta saran penelitian.

