

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manusia dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukannya guna memperoleh untung dari hasil kegiatan yang telah dilakukan (Anshori & Yuwono, 2013). Dalam bekerja seseorang akan dituntut untuk bersungguh-sungguh bertanggung jawab dalam menjalaninya. Anshori dan Yuwono lebih lanjut menyatakan jika seorang pekerja telah mencapai hasil yang bermakna dalam bekerja sebenarnya dia telah meraih pencapaian dirinya yaitu berkembang dan mengaktualisasikan potensi yang ada dalam dirinya. Bekerja juga membuat manusia memiliki kesempatan untuk menjadi diri sendiri yang sebenarnya dan berkontribusi untuk perbaikan hidup dan lingkungannya. Hal inilah yang menjadi fungsi-fungsi psikologis dalam bekerja.

Semakin berkembangnya zaman semakin tinggi juga pengetahuan seseorang dalam menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan suatu sumber daya manusia yang baik adalah salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi tersebut (Malik, Saleem & Ahmad, 2010). Salah satu hal perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah mengenai keseimbangan hidup kerja atau yang biasa disebut *work-life balance*. *Work-life balance* atau yang biasa disingkat WLB merupakan keadaan saat seorang individu terikat secara bersama dalam pekerjaan dan keluarga, dan merasa sama-sama puas antara perannya di dalam pekerjaan serta perannya di keluarga (Greenhaus dalam Rizky & Afrianty, 2018). Seorang pekerja yang memiliki WLB baik akan memiliki efektivitas kerja yang baik pula. Manfaat positif

dari *WLB* adalah penurunan ketidakhadiran karyawan, penurunan pergantian tenaga kerja yang keluar dan masuk, serta peningkatan kepuasan kerja (Fidyani & Prasetya, 2018).

Moore (2007) menjelaskan bahwa pekerja yang mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat menjadi individu dengan perilaku yang positif dan loyal dalam bekerja. Manfaat tercapainya *WLB* menurut Waltman dan Sullivan (dalam Sanghi, 2017) juga dapat meningkatkan produktivitas kerja, komitmen dalam berorganisasi tinggi, serta tingginya perilaku kewarganegaraan organisasi atau yang biasa dikenal *organisational citizenship behaviour (OCB)*. Allen dan Kiburz (2012) juga menyatakan bahwa *WLB* yang baik dapat memberikan dampak positif selain dalam pekerjaan yaitu seperti hubungan dengan pasangan, waktu yang lebih berkualitas dalam berkeluarga, dan mampu menyelesaikan masalah di keluarga dengan baik.

Dengan sama-sama puas dalam perannya di pekerjaan dan keluarga / pribadi berarti individu mampu menyeimbangkan dirinya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan. Persoalan terkait *WLB* yang sering terjadi saat ini ketika individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku (Rizky & Afrianty, 2018). Menurut Nafiudin (dalam Nurendra & Saraswati, 2017), ketika seorang karyawan tidak mampu menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar pekerjaannya maka konsekuensinya adalah mereka akan memilih berhenti dan akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut.

Beauregard dan Henry (2009) menyatakan bila seorang karyawan memiliki *WLB* rendah maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan

peningkatan *turnover*. Milkie, Kendig, Nomaguchi, dan Denny (2010) menyatakan juga bila seorang pekerja wanita kurang seimbang dalam hidup dan kerjanya maka kualitas interaksi mereka dengan anak-anak akan buruk sehingga berdampak negatif pada kehidupan keluarganya. Meenakshi, Subrahmanyam dan Ravichandran (2013) pun menyatakan dampak yang timbul ketika seorang karyawan tidak mencapai keseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan perannya di keluarga maka karyawan tersebut akan dapat merasakan beban tanggung jawabnya terasa berat serta akan kesulitan mengaktualisasikan dirinya.

Dalam penelitian Lu, Siu, Spector dan Shi (2009) terungkap bahwa bila seorang karyawan wanita memiliki *WLB* yang rendah maka akan memicu terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang berdampak pada rendahnya kepuasan hidup pada dirinya. Bell, Rajendran dan Theiler (2012) mengemukakan bahwa seseorang karyawan yang memiliki *WLB* yang rendah maka dia akan mengalami stres kerja yang tinggi pula. Saat *WLB* tidak tercapai akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau hidup karyawan, komitmen karyawan terhadap organisasi, prestasi kerjanya, serta kesehatan fisiknya (Paludi, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap empat perawat wanita di Rumah Sakit Dr. Oen pada tanggal 19 Desember 2018 menghasilkan data tentang ciri-ciri rendahnya *WLB* seperti yang dijelaskan di atas sering dialami oleh perawat wanita saat ini. Menurut mereka dalam menjalani perannya di pekerjaan dan keluarga belum seimbang karena masih lebih berat pada peran mereka di pekerjaan. Mereka mengatakan bahwa ini disebabkan karena seringnya lembur, hari minggu tetap masuk kerja dan sulitnya dalam meminta cuti kerja. Mereka juga mengatakan bahwa kepuasan mereka rendah terhadap pekerjaannya

sebagai perawat saat ini. Mereka pun juga merasa bahwa kesehatan diri menurun, sering sakit walaupun sakit yang dialami bukan penyakit yang serius seperti pusing, kelelahan, tidak enak badan, sakit kepala dan flu. Semangat mereka untuk berkontribusi bagi perusahaan pun sudah menurun karena itu mereka merasa ingin agar tugas kerjanya selesai dan tidak menambah tugas kerjanya lagi sehingga tidak akan menambah pikiran dan tenaga mereka di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Dengan bertambahnya tahun, saat ini tidak hanya lelaki yang bekerja guna memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka, namun wanita juga bekerja. Wanita yang bekerja ini disebut wanita karir. Menurut Ermawati (2016) wanita karir merupakan wanita yang melakukan pekerjaan pada suatu bidang sesuai dengan ilmu dan keahlian yang dimilikinya.

Badan Pusat Statistik Indonesia mencatat bahwa pada tahun 2015 presentasi tenaga kerja perempuan sebesar 37,78%, pada tahun 2016 sebesar 38,16% lalu pada tahun 2017 sebesar 38,63% dan pada tahun 2018 sebesar 38,20%. Dari sebab itu dapat disimpulkan bahwa jumlah wanita karir di Indonesia dari tahun 2015 hingga tahun 2018 meningkat walaupun pada tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami penurunan namun pada empat tahun terakhir mengalami peningkatan.

Yanggo (dalam Ernawati, 2016) menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mendorong wanita untuk berkarier yaitu faktor pendidikan, keadaan dan kebutuhan yang mendesak, alasan ekonomi, motif dalam mencari keuntungan, mengisi waktu kosong yang ada, mencari ketenaran serta hiburan untuk diri sendiri, serta mengembangkan bakat pada diri untuk menjadikan lebih baik. Nofriyaldi dan Ratnaningsih (2018) menyatakan wanita yang berkarier memiliki

peran ganda dalam hidupnya, yaitu peran dalam rumah tangga dan dalam pekerjaannya. Peran wanita dalam rumah tangga atau keluarga sebagaimana wanita memiliki tugas yang melekat pada diri yaitu dalam mengurus rumah tangga seperti menyapu, memasak, mengurus suami dan anak. Wanita yang bekerja mempunyai dua tanggung jawab berbeda ketika ia memilih untuk bekerja yaitu tanggung jawab di dalam keluarga dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Duxbury dan Higgins (dalam Mayangsari & Amalia, 2018) mengemukakan bahwa keterlibatan wanita di dunia kerja memberikan beban yang ganda pada dirinya sebagai seorang wanita. Dengan tingginya jumlah wanita karir maka tuntutan peran ganda mereka sebagai karyawan dan seorang wanita atau istri atau ibu akan menyebabkan WLB rendah. Fenomena ini terlihat jika saat seorang wanita karir pulang ke rumah dalam kondisi kelelahan padahal kondisi ini akan menyebabkan wanita karir tersebut tidak mempunyai energi yang cukup dalam mengurus keluarga dan kehidupan pribadinya seperti melanjutkan hobi yang disenangi, mengurus suami, menemani anak bermain, dan belajar serta menyelesaikan pekerjaan rumah, dan lain-lain (Indriyani dalam Nofriyaldi & Ratnaningsih, 2018)

Ketidakseimbangan ini dapat disebabkan dengan berbagai faktor yang ada. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan ini adalah beban kerja. Menurut Omar, Mohd, dan Ariffin (2015) saat seorang karyawan mendapatkan tuntutan tugas-tugas di luar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, maka dapat menimbulkan adanya beban kerja. Beban kerja ini tanpa disadari juga akan berdampak pada perilaku pekerja yang akan

membuatnya menjadi tidak seimbang antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya.

Ketidakseimbangan ini karena pekerja berusaha menuntaskan beban kerja yang tinggi tanpa memperhatikan kehidupan pribadinya menjadi terganggu. Menurut Dhania (dalam Irawati & Carrollina, 2017) pengertian beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang wajib diselesaikan oleh suatu unit dalam organisasi. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan akibat yang negatif pada karyawan yaitu kelelahan fisik dan mental serta reaksi- reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Irawati & Carrollina, 2017). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dampak jam kerja dan beban kerja yang berat mampu mempengaruhi WLB pada seorang perawat wanita menjadi rentan terjadi karena akan menimbulkan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga/ kehidupan pribadinya.

Dalam kaitan antara WLB dan beban kerja ini bagi seorang wanita karir akan menjadi hal yang cukup membuatnya dilema. Wanita yang memilih untuk bekerja tidak bisa meninggalkan tugas – tugas pekerjaan dan rumah tangga (Nofriyaldi dan Ratnaningsih, 2018). Wanita pada hakikatnya sebagai seorang ibu rumah tangga namun juga menjadi pekerja di suatu perusahaan, sehingga akan membagi pikiran serta tenaga dalam mengurus anak, suami dan rumah berdampingan dengan beban kerja yang perlu dikerjakannya. Tidak hanya pada wanita karir yang sudah berkeluarga yang akan mengalami dilema namun pada wanita karir yang belum berkeluarga pun juga dapat mengalami dilema walaupun tidak setinggi dilema pada wanita karir yang sudah berkeluarga. Wanita karir yang belum berkeluarga mengalami dilema seperti hobi yang sulit tersalurkan,

waktu berkumpul bersama sanak saudara dan teman yang sulit dilalui bersama dan rekreasi yang terbatas untuk usaha meringankan penat beban kerja.

Fenomena ketidakseimbangan *WLB* yang dipengaruhi oleh beban kerja pada wanita karir sering terjadi pada wanita karir yang bekerja sebagai perawat di sebuah rumah sakit. Ketidakseimbangan ini terjadi karena beban kerja mereka yang menuntut mereka untuk masuk dengan prosedur *shift* bergilir pagi, siang, malam dan hari minggu atau libur tetap masuk karena tuntutan pasien yang selalu ada dan rumah sakit tidak pernah libur. Menurut Nofriyaldi dan Ratnaningsih (2018) wanita yang telah menentukan pilihannya untuk bekerja mereka sadar bahwa tidak bisa meninggalkan tugas-tugas pekerjaan serta tugas-tugas rumah tangganya. Demikian pula dengan wanita yang bekerja sebagai perawat yang bekerja di Unit Instalasi Gawat Darurat (IGD).

Perawat di unit IGD memiliki beban kerja yang lebih besar dibanding dengan perawat di unit lain seperti di unit bangsal atau di unit poli spesialis. Perawat IGD memiliki beban kerja secara psikis lebih berat karena mereka akan secara langsung berhadapan dengan pasien yang membutuhkan penanganan segera karena mampu memengaruhi keselamatan hidupnya. Perawat IGD tidak mendapat libur minggu seperti perawat poli spesialis dimana hari minggu mereka libur karena poli tutup sehingga ini juga memengaruhi keseimbangan waktu pada perawat IGD. Ditambah lagi pada saat libur nasional mereka akan masuk dan saat libur hari raya mereka libur namun tetap siap sedia saat adanya panggilan dari rumah sakit untuk membantu IGD saat perlu adanya tambahan bantuan perawat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) disebutkan bahwa *work-family balance* atau *WLB* akan menimbulkan



dampak pada kualitas hidup seseorang apabila terdapat waktu yang banyak, adanya keterlibatan dan kepuasan yang tersalurkan kepada perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu. Greenhaus dkk. juga menyebutkan bahwa kualitas hidup yang tinggi akan tercermin jika individu merasa lebih puas dalam perannya di keluarga daripada pekerjaan. Sebaliknya kualitas hidup dinilai rendah tercermin jika individu lebih banyak terlibat dalam perannya di pekerjaan dibandingkan keluarga. Hal ini yang mampu mengganggu tercapainya keseimbangan WLB seorang karyawan.

Hasil dari penelitian Rizky dan Afrianty (2018) yang dilakukan terhadap seluruh karyawan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan, menyatakan adanya hubungan antara beban kerja dengan WLB. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima maka akan menyebabkan semakin menurunnya WLB pada diri seorang karyawan pada perusahaan tersebut.

Mengacu pada penelitian sebelumnya dalam penelitian ini responden yang diteliti merupakan seorang perawat terlebih perawat wanita di sebuah rumah sakit. Berdasarkan juga latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan serta fakta yang telah ditampilkan dari hasil penelitian sebelumnya maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian apakah ada hubungan antara beban kerja dengan *work-life balance* pada perawat wanita.

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui adanya hubungan beban kerja dengan *work-life balance* pada perawat IGD wanita.



### 1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Berguna bagi ilmu pengetahuan bidang psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai beban kerja dan *work-life balance* pada karyawan di perusahaan.

#### 2. Manfaat Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini hasil yang diperoleh dapat bermanfaat bagi pengelola rumah sakit serta perawat yang bekerja di rumah sakit ini mengenai *work-life balance* terutama dalam kaitan dengan beban kerja pada perawat IGD wanita saat ini.

