

BAB K

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan struktural dalam masyarakat, menjadikan peluang bagi wanita untuk bekerja dalam berbagai bidang semakin terbuka. Seorang wanita tidak hanya berperan dalam lingkungan domestik (rumah tangga), tapi juga dapat berperan di sektor publik (lingkungan kerja dan partisipasi dalam masyarakat) umumnya pekerja didominasi oleh pria sedangkan wanita bertanggungjawab terhadap keluarganya dan memberikan dorongan pada suami yang bekerja (Fitri Melian dkk, 2014)

Azeez (2013) menjelaskan bahwa peran wanita sebagai pencari nafkah dan berpartisipasi dalam dunia kerja merupakan hal yang positif dalam kesetaraan, namun juga berpengaruh pada kehidupan keluarga karena dapat menimbulkan tuntutan peran yang bertentangan.

Wanita bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri, bahkan bisa jadi seorang wanita pekerja dapat menjadi model positif bagi perkembangan anak. Sementara itu, kerugian yang mungkin terjadi adalah wanita yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak, sehingga ada kalanya sulit untuk memenuhi undangan-undangan dari pihak sekolah anak.

Beberapa wanita bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga.

Menurut Handayan dkk (2012) seorang perempuan yang bekerja, memiliki peran ganda yang harus dijalankan pada saat bersamaan. Seorang dosen perempuan, pada satu sisi ingin mencapai kinerja yang optimal dalam fungsi pengajaran, penelitian, pengabdian dan unsur penunjang yang lain. Di sisi lain pada saat bersamaan, juga ingin berhasil dalam peran di rumah tangga. Sesuai keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia, ada tiga unsur utama tugas perempuan dalam rumah tangga, yaitu sebagai istri, pendidik, dan ibu rumah tangga. Menjalankan dua peran sekaligus di saat bersamaan rentan menimbulkan konflik. Dengan demikian, permasalahan pekerjaan dapat mempengaruhi peran ibu dalam keluarga, dan permasalahan keluarga dapat mempengaruhi kinerja dosen.

Lebih lanjut hasil penelitian Handayani dkk (2012) menunjukkan bahwa kinerja dosen perempuan dipengaruhi oleh konflik kerja keluarga. Artinya ketika seorang dosen perempuan mempunyai konflik berkaitan dengan pekerjaannya, akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Ketika para perempuan pekerja dapat mencapai keseimbangan kerja dan keluarga, maka akan menguntungkan banyak pihak. Dari pihak karyawan merasa diuntungkan karena akan berkontribusi pada kesejahteraan individu, kesehatan yang baik, mampu berfungsi dengan baik dalam lingkungan bermasyarakat (Prerna, 2012).

Hasil penelitian Redwood (2014) di Inggris menyebutkan bahwa organisasi yang mendorong karyawan untuk memiliki keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memperoleh pendapatan 20% lebih besar daripada organisasi yang tidak. Pekerja yang mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat menjadi individu dengan perilaku yang positif dan loyal dalam bekerja. Sementara itu dari sisi keluarga menunjukkan adanya kepuasan keluarga, kepuasan perkawinan, performansi keluarga, keberfungsian keluarga (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006), kesejahteraan keluarga (Greenhaus & Bass, 2003), dan kepuasan terhadap kesejahteraan anak (Milkie & Peltola, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap 2 wanita pekerja mengatakan bahwa membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan rumah dan pekerjaan di perusahaan sulit dilakukan karena mereka berangkat kerja pagi hari dan pulang sore hari. Selain itu mereka tidak memiliki waktu untuk menghadiri acara baik di keluarga maupun acara anaknya karena tidak ada ijin dari atasan bahkan ketika anak atau suami sakit mereka tetap bekerja. Tanggungjawab sebagai ibu dan istri terganggu, waktu bersama dengan keluarga berkurang karena aktivitas di perusahaan. Subjek pertama mengatakan anak mereka diasuh oleh neneknya karena suami juga bekerja sedangkan subjek kedua anaknya bersama dengan suami karena suami belum mendapatkan pekerjaan. Mereka merasa bangga memiliki peran sebagai ibu yang bekerja karena bisa membantu keuangan suami dan

memenuhi kebutuhan keluarga. Hal tersebut menggambarkan wanita subjek tidak memiliki *work family balance* dan *supportive supervisor behaviors*

Work family balance berhubungan dengan berbagai faktor lain, diantaranya dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, iklim organisasi. Dukungan organisasi terdiri dari 2 bentuk yaitu dukungan formal dan informal. Dukungan sosial dari lingkungan kerja dapat berasal dari rekan kerja, bawahan dan atasan (*supervisor*). Atasan merupakan orang penting dalam menciptakan suasana nyaman dalam bekerja untuk bawahannya. Ziegert & Allen (2012) mengatakan bahwa seseorang lebih mudah mencapai *work family balance* jika bekerja dilingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya. Selain dukungan organisasi, dukungan keluarga juga dapat mendukung tercapainya *work family balance*. Salah satu bentuk dukungan keluarga adalah dukungan dari pasangan, penelitian Greenhauss, Ziegert & Allen (2012) membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work family balance* apabila memiliki pasangan yang suportif terhadap pekerjaannya.

Dukungan yang yang diberikan atasan untuk mengatasi kesulitan dan masalah yang timbul dari interaksi pekerjaan dan keluarga disebut dengan *Family supportive supervisor behavior* (FSSB). Hammer dkk (2009) mendefinisikan FSSB sebagai sebuah konstruk di mana atasan memberikan dukungan yang terdiri dari dukungan emosional dan instrumental tentang tuntutan keluarga, sebagai tambahan, ia juga menjadi contoh berperilaku dan kreatif dalam memajemen tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Atasan yang memberikan dukungan emosional dan instrumental serta menjadi role model dalam berperilaku terhadap bawahannya dapat dilihat sebagai seseorang yang tengah memotivasi dan mengajarkan untuk dapat meningkatkan afek positif saat bekerja dan hal tersebut kemudian dapat diaplikasikan pekerja dalam berinteraksi dengan anggota keluarganya. Begitupula dengan usaha atasan dalam manajemen strategi bekerja dan membantu bawahan untuk bersama-sama menyelesaikan permasalahan yang timbul sebagai interaksi peran dalam pekerjaan dan keluarga membantu bawahan dalam belajar mengatasi masalah dengan tanpa merasa tersudut Hammer dkk (2009)

Menurut Sarafino (2006) salah satu dukungan sosial adalah berupa dukungan emosional yang terdiri dari perhatian dan empati. Dukungan ini akan membuat penerima dukungan merasa nyaman, tenang, semangat, merasa dimiliki dan dicintai ketika mengalami stres, kehangatan personal, dan cinta. Dukungan emosional tersebut dapat berasal dari keluarga.

Tercapainya *work family balance* tidak terlepas dari adanya dukungan keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Abendroth dan Dulk (2011) menyebutkan bahwa *emotional family support* terbukti memberikan dampak positif terhadap *work family balance*. Dukungan keluarga juga memiliki peran sebagai penyedia rasa cinta dan harapan untuk mendukung individu agar bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kehidupan keluarga saat ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja seseorang. Ketika anggota keluarga mengalami kesulitan di kehidupan berkeluarga, seseorang akan

mengalami penurunan dalam keterlibatan dengan perusahaan yang akan berdampak pada menurunnya kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan seseorang.

Dalam hal ini, orang terdekat bagi wanita telah menikah adalah pasangan karena mereka lebih banyak menghabiskan waktu dengan suami dan tinggal bersama suami (Siu, Lu, Brough, Bakker, Kalliath, Shi, 2010)

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Family supportive supervisor behavior* dan dukungan keluarga terhadap *work family balance* pada perempuan bekerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam mengoptimalkan kinerja perempuan bekerja serta membuat kebijakan dan menyusun program yang sesuai dan efektif oleh pimpinan di tempat kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut

1. Apakah *Family supportive supervisor behavior* berpengaruh terhadap *work family balance* pada pegawai wanita?
2. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work family balance* pada pegawai wanita?
3. Apakah *Family supportive supervisor behavior* dan dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work family balance* pada pegawai wanita?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Mengetahui *Family supportive supervisor behavior* dan dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work family balance* pada pegawai wanita.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan psikologi industri organisasi khususnya pada *work family balance*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan tentang *family supportive supervisor behavior* dan dukungan keluarga terhadap *work family balance* pada perempuan bekerja dengan demikian diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi perusahaan.