

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang semakin maju membuka peluang bagi orang-orang di dunia kerja. Kesempatan bekerja bagi semua orang saat ini sangat terbuka, sehingga tidak membatasi individu yang ingin bekerja baik dari sisi gender, kelas sosial, dan latar belakang pendidikan. Pekerjaan yang dilakukan juga tidak hanya bekerja kepada orang yang memiliki usaha, akan tetapi dapat bekerja sendiri atau yang sering disebut berwirausaha. Persaingan dalam dunia kerja juga tidak terhindarkan karena kesempatan kerja yang juga terbuka.

Peluang kerja atau kesempatan bekerja yang semakin luas memberi peluang bagi banyak perempuan untuk memasuki dunia kerja. Banyak perempuan yang bekerja pada sektor formal, yaitu di instansi pemerintah, perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta. Peluang kerja ini bisa terbuka bagi perempuan yang masih sendiri maupun perempuan yang sudah berkeluarga.

Peran perempuan yang sudah berkeluarga lebih luas dibanding perempuan yang masih sendiri. Wikipedia.org (2014) menyatakan peranan perempuan yang sudah memiliki keluarga yang biasa disebut sebagai istri atau ibu adalah untuk mengurus rumah tangga, pengasuh juga pendidik bagi anak-anaknya, pelindung, ibu juga dapat sebagai pencari nafkah tambahan dalam keluarga. Sudarwati (2003: 1) dalam penelitian juga menyatakan perempuan dalam keluarga memiliki tugas utama yaitu sebagai pendidik anak dan pengatur rumah tangga yang tidak memperoleh upah atau bayaran. Kartono (1992:8) juga menjelaskan fungsi perempuan dalam keluarga adalah sebagai istri dan teman hidup, sebagai ibu dari anak-anak dan

pendidik, sebagai pengatur rumah tangga, sebagai partner seksual, dan sebagai makhluk sosial yang dalam lingkungan sosial berpartisipasi aktif.

Dari penjelasan diatas mengenai peran, tugas, dan fungsi perempuan di keluarga dapat dilihat bahwa perempuan memiliki bagian yang besar dalam pekerjaan rumah dan merawat anak. Sehingga perempuan yang sudah berkeluarga sering berada di rumah untuk mengurus pekerjaan rumah dan merawat anaknya. Jika perempuan berkeluarga memutuskan untuk bekerja maka tugasnya sebagai ibu rumah tangga bertambah dengan tugas dan perannya sebagai karyawan.

Perempuan yang memutuskan untuk bekerja memiliki alasan yang beragam seperti membantu suami untuk membantu perekonomian keluarga. Alasan lain yang diungkapkan oleh salah satu ibu rumah tangga yang juga bekerja adalah untuk lebih mandiri agar ketika ingin membeli barang yang ingin dibeli tidak perlu minta kepada suami,

“Karena ga mau tergantung ama suami, gak mau beli barang minta duit, so isa beli barang apa aja atau pergi kemana aja gak tunggu dikasih duit.”

Selain untuk memenuhi kebutuhan keluarga alasan lain mereka memutuskan bekerja juga untuk mengeksplorasi potensi diri mereka. Kesempatan kerja bagi perempuan yang terbuka seperti sekarang membuat banyak perempuan tidak hanya aktif dikeluarga akan tetapi juga aktif dipekerjaan. Tidak sedikit pekerjaan atau posisi yang mencari karyawan perempuan saja sehingga hal ini membuat dunia kerja membutuhkan tenaga kerja perempuan untuk masuk ke dunia kerja.

Turnover menurut Mathis dan Jackson (2006) merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Berdasarkan survei global McKinsey & Company yang dimuat di

femina.co.id (2013) pada tahun 2012 menunjukkan sebanyak 40% perempuan mengalami *turnover* di dunia kerja. Dari 50% angkatan kerja perempuan hanya 4 % saja yang memiliki jabatan sebagai pemimpin. *Turn over* yang tinggi menunjukkan bahwa retensi pada karyawan rendah sehingga karyawan keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang baru. Retensi menurut Philips dan Edward (2009) adalah karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi. Sehingga karyawan dikatakan retensi bila tetap bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Jika karyawan mengalami *turn over* maka karyawan dalam keadaan sedang tidak bekerja dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumarni (2011) menunjukkan retensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga jika retensi karyawan tinggi atau meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. SAS Institute yang berfokus pada retensi karyawan menunjukkan angka PHK 17% di bawah rata-rata industri yang menunjukkan penghematan \$50 juta setiap tahunnya. Selain itu SAS juga menemukan dengan meningkatnya retensi karyawan juga meningkatkan pencapaian tujuan organisasional secara signifikan (Mathis dan Jackson, 2006).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh A SNEF-StrategiCom pada tahun 2010 menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi retensi adalah kompesasi dan keuntungan yang didapat, karir dalam perusahaan, sikap perusahaan yang menghargai pekerjaan karyawannya, keamanan pekerjaan, dan *work life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya faktor *financial* yang menjadi faktor penting akan tetapi faktor *non financial* juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan dalam perusahaan.

Hasil survei tersebut juga sesuai dengan yang disampaikan Armstrong (2011) dalam bukunya yang mengemukakan ada faktor *financial* seperti upah kerja atau gaji dan faktor *non-financial* yang mempengaruhi retensi. Faktor *non-financial* dibagi menjadi 5 yaitu *the attractiveness of the organization, responibility, respect, work life balance, opportunities for personal and professional growth*. Dari hasil survei dan yang disampaikan oleh Armstrong ada beberapa faktor yang sama salah satunya adalah *work life balance*. Sehingga dapat dilihat bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi retensi. Ketika karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan personalnya dan pekerjaan maka akan membuat karyawan lebih berkomitmen.

Bukan hal mudah bagi perempuan yang sudah berkeluarga menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai karyawan atau pekerja. *Departement of Psychology* Cambridge University menyatakan sebagai perempuan yang sudah berkeluarga sebagian masih melakukan tugas mereka dalam merawat anak dan pekerjaan rumah tangga, waktu kerja yang kurang fleksibel dan waktu kerja yang lama akan lebih merugikan perempuan dibandingkan laki-laki. Memiliki dua peran dan tanggung jawab yang berbeda dan harus berjalan beriringan dengan seimbang bukan hal yang mudah untuk dijalankan. Kemungkinan untuk mengalami konflik antar peran yang dijalani sangat besar karena sama-sama menghabiskan waktu, tenaga, dan pikiran.

Konflik peran yang terjadi biasanya dapat mempengaruhi kinerja individu baik dalam pekerjaannya maupun dalam keluarga. Ketidakseimbangan akan dialami individu baik itu di kehidupan kerjanya maupun kehidupan personalnya. Keputusan untuk keluar dari pekerjaan dan fokus pada kehidupan keluarganya menjadi pilihan yang diambil oleh

beberapa perempuan yang sudah berkeluarga untuk menghindari konflik peran tersebut.

Hal ini menunjukkan tingginya *turn over* pada karyawan perempuan. Perusahaan perlu memperhatikan adanya program retensi karyawan, sehingga perusahaan tidak perlu mencari karyawan baru dan melatih mereka agar dapat memberikan kontribusi yang baik. Program retensi akan membuat para karyawan perempuan tetap bertahan dan memberikan kontribusinya pada perusahaan.

Work family balance menurut pandangan Clark dimana kepuasan dan fungsi yang baik, baik di rumah maupun di tempat kerja dengan konflik peran yang minim. Kofodimos mengungkapkan keseimbangan mengacu pada “kepuasan, kesehatan, dan hidup yang produktif meliputi bekerja, bermain, dan cinta” (dalam Greenhaus, Collins, Shawn, 2003). *Work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan personal dengan pekerjaan menjadi alat ukur kesuksesan.

Menurut Lock Wood (2003) *work life balance* memiliki beberapa keuntungan seperti lebih menghemat waktu karyawan, retensi pada karyawan, meningkatkan motivasi dan produktifitas, mengurangi ketidakhadiran pada karyawan, mengurangi biaya kesehatan. Jadi, tidak hanya pihak karyawan yang diuntungkan akan tetapi perusahaan akan merasa keuntungan dari *work life balance* pada karyawan. Salah satu yang akan menguntungkan adalah retensi pada karyawan, karena perusahaan bisa mempertahankan karyawan terbaiknya untuk tetap bekerja di perusahaan.

Perempuan berkeluarga memiliki dua peran sebagai profesional dan sebagai ibu rumah tangga. Faktor *work life balance* merupakan salah satu faktor penting untuk menyeimbangkan dua peran tersebut sehingga dapat berjalan beiringan agar dapat menjalankan kedua peran dengan baik.

Retensi pada perempuan berkeluarga perlu menjadi perhatian dengan memperhatikan *work life balance*.

Salah satu penelitian menunjukkan dampak dari *work-home interface* adalah stress, konflik peran dan partisipasi peran ganda (Rothbard dan Dumas, 2004). Greenhaus, Collins, dan Shawn (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work family conflict* adalah konflik antar peran yang dialami oleh orang yang sama. Konflik waktu muncul ketika tuntutan dari peran yang berbeda membuat manajemen waktu individu tersebut menjadi sulit. Ketika individu menghabiskan waktu pada peran yang satu maka waktu yang tersedia untuk peran yang lain tidak ada, karena sudah tercurah pada peran yang lain. Saat individu menikmati salah satu peran hal tersebut akan mempengaruhi tugas-tugas dari peran yang lain.

Konflik yang terjadi bisa dikarena stres yang dialami individu terhadap peran yang dilakukan, hal tersebut dapat mempengaruhi individu dalam menjalani perannya yang lain. Contohnya ketika merasa kelelahan dan juga mengalami stres di tempat kerja dapat mempengaruhi kehidupan keluarga di rumah. Sebaliknya ketika di rumah individu mengalami masalah hal itu juga dapat berpengaruh kepada kehidupan di tempat kerjanya (Quebec, 2007).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alteza dan Nur Hidayati (n.d) *work family conflict* menimbulkan dampak negatif tidak hanya bagi perempuan yang bekerja tetapi juga lingkungan sosialnya. Dampak yang dapat muncul seperti gangguan psikologis, gangguan kesehatan yang akan mempengaruhi individu dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor dan di rumah. Bagi anggota keluarga yang ditinggal bekerja merasa terabaikan, kurang diperhatikan, juga perilaku yang kurang menyenangkan ketika mengalami konflik. Sedangkan bagi perusahaan produktivitasnya kerjanya

menurun, sehingga mempengaruhi kinerja organisasinya. *Work family conflict* dari sisi organisasi akan mempengaruhi berkurangnya komitmen individu yang bisa mengakibatkan *turnover*. Perusahaan dapat mendukung keseimbangan karyawannya terutama perempuan dengan menyediakan jasa atau fasilitas yang membantu individu dalam menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga tanpa meninggalkan pekerjaannya. Contoh yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan jasa pengantar asi untuk anak mereka yang ada dirumah. Selain itu juga perusahaan juga bisa memberi waktu untuk karyawan perempuannya untuk masak pada jam istirahat dan mengantarkan makanan tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti memilih subjek perempuan untuk melihat hubungan antara *work life balance* dan retensi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Collins (1993) menunjukkan bahwa perempuan memiliki kecenderungan untuk melakukan *turn over* dibandingkan laki-laki. Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa ketahanan individu untuk bertahan dan bekerja di perusahaan lebih rendah dibandingkan laki-laki. Sehingga dapat dilihat bahwa penting untuk mempertahankan karyawan terutama perempuan karena kecenderungan untuk *turn over* yang lebih dibandingkan laki-laki. Hal ini memperkuat alasan peneliti untuk menggunakan subjek perempuan dalam penelitian ini. Selain itu peneliti juga melihat bahwa sekarang semakin banyak rumah penitipan anak dan jasa untuk merekrut *baby sitter* yang untuk menjaga anaknya. Jasa tersebut dipilih mereka untuk membantu mereka mengurus anak mereka ketika mereka sedang bekerja, hal tersebut menjadi masalah ketika mereka memberi peran mereka sebagai ibu kepada mereka yang mengurus anak-anak mereka. Interaksi yang seimbang dengan keluarga maupun pekerjaan membuat *well-being* individu meningkat. Maka lebih baik jika karyawan

wanita memiliki keseimbangan dalam keluarga dan pekerjaan karena akan meningkatkan kualitas hidup mereka sendiri.

Peneliti ingin menguji hubungan *work life balance* dan retensi pada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga. Peneliti melihat bahwa penelitian mengenai *work life balance* masih belum banyak dan masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan faktor *non- financial* yang juga dapat mempengaruhi retensi karyawan.

1.2 Batasan Masalah

Pada perempuan yang sudah berkeluarga dan juga bekerja memiliki potensi konflik peran yang dapat membuat karyawan tersebut keluar atau tidak dapat bertahan untuk bekerja dalam perusahaan. Tuntutan peran perempuan dalam keluarga yang lebih melakukan pekerjaan rumah dan merawat anak membuat peneliti memilih subjek perempuan. Dukungan dari lingkungan kerja seperti meningkatkan *work life balance* pada karyawan dapat menguntungkan perusahaan sendiri dengan meningkatkan retensi karyawan.

Peneliti ingin melihat hubungan antara *work life balance* dan retensi pada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga. Sehingga peneliti dapat mengetahui hubungan *work life balance* terhadap tingkat retensi karyawan perempuan yang sudah berkeluarga di perusahaan.

1.3 Rumusan masalah

Apakah ada hubungan antara *work life balance* dan retensi karyawan pada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga?

1.4 Tujuan penelitian

Mengetahui hubungan antara *work life balance* dan retensi karyawan pada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga.