

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Ibu merupakan seorang wanita yang sudah pernah melahirkan seorang anak (KBBI, 2022). Surahman (2019) memaparkan beberapa peran seorang ibu, diantaranya adalah: (1) sebagai pendidik yang bertugas untuk mengajarkan ilmu dan moral kepada anak; (2) sebagai orang yang mengawasi dan memperhatikan perilaku sang anak agar terhindar dari hal-hal berbahaya; (3) sebagai pelindung yang melindungi anaknya dari mara bahaya; (4) sebagai orang yang akan menyayangi anaknya; (5) sebagai dokter yang akan melindungi anaknya dari berbagai penyakit; serta (6) sebagai orang yang akan menyediakan dana yang dibutuhkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan sang anak. Berbagai tugas tersebut tentunya menyebabkan seorang ibu tidak hanya berkewajiban untuk mengurus masalah rumah tangga, melainkan juga harus bertanggung jawab atas kebutuhan finansial keluarga. Tanggung jawab ini mendorong banyak ibu harus bekerja demi memenuhi kebutuhan keluarganya.

Penelitian yang dilakukan oleh US Sensus Bureau (Heggeness et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa pada tahun 2018 dua pertiga dari 23,5 juta ibu yang memiliki anak di bawah 18 tahun merupakan seorang *full-time workers* atau pekerja penuh waktu. Selanjutnya dalam survei yang dilakukan oleh US Department of Labor (2021) menunjukkan bahwa pada tahun 2020, 59.8% anak memiliki orang tua yang keduanya bekerja. Survei tersebut juga mendapatkan hasil bahwa 71.2% dari total ibu yang memiliki anak di bawah 18 tahun merupakan ibu yang bekerja. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil dari Badan Pusat Statistik (2022) yang menunjukkan bahwa 36.20% dari total tenaga kerja di Indonesia merupakan perempuan.

Bekerja sambil mengurus rumah tangga membuat sang ibu akan menjalankan suatu peran ganda, yang dipaparkan oleh Arivia (2000) sebagai suatu kondisi saat seorang wanita menjalankan peran sebagai ibu yang mengurus rumah tangga dan merawat anak, sekaligus bekerja sebagai karyawan. Peran ganda yang dijalani oleh ibu tentunya menuntut seorang ibu agar dapat menyeimbangkan

antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dikenal dengan *work life balance*. Fisher (2002) memaparkan bahwa *work life balance* merupakan suatu stresor dari pekerjaan yang mencakup ketegangan, pembagian waktu, energi, hingga bagaimana pencapaian tujuan yang dimiliki oleh individu. *Work life balance* dipaparkan oleh Fisher et al. (2009) ke dalam dua dimensi, yaitu dimensi *demands* dan *resources*. Dimensi *demands* terdiri atas *work interference with personal life* (WIPL) terkait sejauh mana pekerjaan yang dimiliki menjadi hambatan kehidupan pribadi individu dan *personal life interference with work* (PLIW) terkait sejauh mana kehidupan pribadi yang dimiliki individu, menghambat pekerjaannya. Dimensi *resources* terdiri atas *work enhancement of personal life* (WEPL) terkait bagaimana kinerja individu yang meningkat karena pengaruh dari kehidupan pribadinya dan *personal life enhancement of work* (PLEW) terkait sejauh mana kualitas kehidupan pribadi individu dapat meningkat karena pengaruh dari pekerjaan yang dimiliki.

*Work life balance* juga nampak pada subjek *preliminary*, dimana subjek menyatakan bahwa:

“kalau lagi tertekan di kantor sampe di rumah ya diam aja, lebih baik menghindar, jadi ya kurang dekat sama anak-anak karena sampe rumah ya masuk kamar menyendiri menenangkan diri...kalo lagi stres dari rumah ya gabisa bekerja, kurang konsentrasi pasti. Trus ya gaenak, hati panas.. sudah ya lebih baik kita diam aja... kalau lagi marah, lagi capek, lagi apa... ya menghindari aja”

– N (57)

“...dulu sering ya itu membawa stres dari kerjaan ke rumah.. yaa dampaknya ke anak-anak, akhirnya anak-anak kurang terurus juga.. rumahnya juga...karena ada stres, dampaknya ke anak-anak... dampak ke rumah ya suasana rumah jadi kurang enak...  
...kalo bawa stres dari rumah ke pekerjaan ya.. kurang fokus di tempat kerja sih pastinya”

– I (36)

Berdasarkan pemaparan subjek *preliminary* tersebut, perilaku-perilaku yang dilakukan oleh subjek N dan I berkaitan dengan *work life balance*. Perilaku subjek N yang memilih menghindar dari anak-anak maupun suaminya saat sampai dirumah akibat adanya tekanan di tempat kerja merupakan bagian dari aspek *work*

*interference with personal life* (WIPL) (Fisher et al., 2009). Aspek *work interference with personal life* (WIPL) juga dimunculkan oleh subjek I, yang ditunjukkan pada perilakunya yang kurang mengurus rumah maupun sang anak saat mendapatkan stres dari lingkungan pekerjaan (Fisher et al., 2009).

Perilaku subjek I yang kurang fokus saat bekerja di tempat kerja akibat adanya stres yang dibawa dari rumah menunjukkan munculnya aspek *personal life interference with work* (PLIW) (Fisher et al., 2009). Aspek *personal life interference with work* (PLIW) juga tampak pada perilaku subjek N yang kehilangan konsentrasi dan memilih menghindar hingga menyendiri akibat adanya stres dari rumah (Fisher et al., 2009). Aspek *work interference with personal life* (WIPL) dan *personal life interference with work* (PLIW) merupakan bagian dari *demands* selaku salah satu dimensi dari *work life balance*. Subjek *preliminary* juga menambahkan bahwa:

*“...pengalaman di tempat kerja bisa berdampak sangat positif terhadap kehidupan pribadi maupun keluarga, seperti saat sharing pengalaman dengan klien yang bisa dijadikan sebuah pembelajaran dan masukan tersendiri bagi saya.. kadang saya juga bisa sharing masalah yang ada dirumah sehingga akhirnya jadi dapat meningkatkan kinerja”*

– I (36)

*“...keluarga ya tentu berpengaruh terhadap kinerja saya, karena kan saya kerja ya untuk keluarga, kalau saya tidak bekerja keluarga mau makan apa kan.. jadi kalau teringat keluarga pasti jadi lebih semangat dalam bekerja... kalau capek setelah kerja, lalu anak-anak tidak mengganggu karena paham mamanya capek, itu membantu sekali, jadi saat bekerja keesokan harinya, bekerjanya bisa lebih enak”*

– N (57)

Pengalaman di tempat kerja subjek I yang berpengaruh terhadap kehidupan pribadi menunjukkan munculnya aspek *work enhancement of personal life* (WEPL) (Fisher et al., 2009). Kemudian keadaan di rumah subjek N yang berpengaruh terhadap kinerjanya di tempat kerja menunjukkan munculnya aspek *personal life enhancement of work* (PLEW) (Fisher et al., 2009).

*Work life balance* yang dimiliki individu tentunya akan memberikan dampak bagi individu termasuk bagi para ibu yang bekerja. Ibu bekerja yang

memiliki *work life balance* akan berdampak secara positif terhadap perkembangan sosio-emosional sang anak. Hal ini didukung penelitian Hanum (2015) yang memaparkan bahwa ibu yang bekerja akan tetap berdampak secara positif pada perkembangan sosio-emosional anak selama mampu membagi waktu khususnya pada masa perkembangan kanak-kanak, seperti dengan senantiasa berkomunikasi dan memberikan kasih sayang kepada anak. Penelitian lainnya menunjukkan hasil bahwa dengan adanya keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan juga berhubungan secara signifikan dengan kesejahteraan keluarga yang meliputi kesejahteraan psikologis, fisik, sosial, hingga ekonomi (Puspitawati, 2009).

Selain berdampak positif bagi sang anak dan keluarga, *work life balance* yang dimiliki oleh ibu yang bekerja juga akan berdampak positif bagi sang ibu. Fadillah et al., (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* yang dimiliki oleh individu akan mampu meminimalisir stres yang dialami. Hal ini disebabkan karena individu yang memiliki *work life balance* akan memiliki manajemen stres yang lebih baik yang menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Pemaparan tersebut didukung berdasarkan hasil penelitian Putranti (2018) yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu.

Akan tetapi bila ibu tidak memiliki *work life balance*, akan timbul berbagai dampak negatif baik bagi ibu, keluarganya, dan kinerjanya saat bekerja. Hal ini didukung oleh pernyataan subjek *preliminary* yang menyatakan bahwa:

*“kalau lagi stres karena pekerjaan, saat dirumah ya dampaknya ya itu, ke rumah, ke anak-anak, anak-anak kurang terurus, rumah juga kurang teurus, hingga yang tadi itu suasana dirumah ya jadi ga enak... kalau energinya ga cukup buat kerja dan rumah ya jadinya agak malas-malasan, di tempat kerja jadi kurang semangat.. di rumah juga jadi malas ngapa-ngapain aja”*

– I (36)

*“...saya kan ada hipertensi... hipertensi ini karena dulu kurang tidur.. dulu tidur hanya dua jam dua jam... kan saya dulu mijet juga, jadi setelah pulang dari toko saya lanjut mijet sampe pagi.. terus lanjut kerja lagi paginya, dan malamnya ya mijet lagi... soalnya saya gabisa kalo sudah janji ke orang lalu tidak saya tepati karena saya sibuk bekerja...”*

– N (57)

Pemaparan subjek N menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan untuk menyeimbangkan waktu untuk bekerja dengan waktu untuk beristirahat berdampak negatif terhadap dirinya karena menyebabkan subjek akhirnya mengalami hipertensi. Pemaparan subjek I yang menunjukkan bahwa akibat membawa stres dari kantor ke rumah, anak-anak dan rumah subjek menjadi kurang terurus hingga menyebabkan suasana di rumah subjek menjadi kurang nyaman. Selanjutnya, subjek I yang memaparkan bahwa stres yang ia bawa dari rumah ke kantor juga dapat membawa dampak negatif, seperti menyebabkan ia menjadi kurang semangat hingga menyebabkan kinerjanya menjadi tidak maksimal. Hasil *preliminary* tersebut juga didukung berdasarkan hasil penelitian Galinsky et al., (1996) yang menunjukkan bahwa ibu sebagai orang tua yang bekerja memiliki lebih banyak masalah dalam menyeimbangkan kehidupan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan dari pada karyawan yang tidak memiliki anak. Lundberg dan Frankenhaeuser (1999) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa seorang wanita lebih rentan mengalami stres daripada laki-laki, bahkan seorang wanita yang telah memiliki anak dan bekerja semakin rentan mengalami stres kerja.

Dampak-dampak negatif yang disampaikan oleh informan ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kurangnya *work life balance* dapat mempengaruhi seluruh kehidupan dari individu dan akan menyebabkan berbagai masalah mulai dari kesedihan berkepanjangan, ketidakpuasan, stres, mengkonsumsi alkohol dan narkoba hingga dapat mempengaruhi kehidupan ditempat kerja (Delecta dalam Pratiwi, 2019). Selain itu, apabila ibu tidak memiliki *work life balance* juga akan dapat menimbulkan konflik antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan *work family conflict*. *Work family conflict* sendiri merupakan suatu kondisi dimana usaha yang dilakukan oleh individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan mengganggu kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan dari keluarga dan sebaliknya (Greenhaus & Beutell dalam Frone, 2000). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang dialami oleh individu akan berpengaruh secara positif terhadap stres kerja individu, dimana semakin parah

konflik peran ganda yang dialami maka semakin tinggi juga stres kerja individu dan sebaliknya (Murtiningrum, 2005).

Berbagai dampak negatif yang akan muncul apabila ibu tidak memiliki *work life balance* ini menunjukkan pentingnya ibu bekerja untuk memiliki *work life balance*. Akan tetapi berdasarkan *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti ditemukan hasil bahwa 75% dari total 32 orang responden *preliminary* yang merupakan ibu bekerja menyatakan bahwa mereka sering kali membawa stres dari pekerjaannya ke rumah. Kemudian 65,6% dari total responden menyatakan bahwa stres yang dibawa dari pekerjaan ke rumah menyebabkan responden sering kali merasa tertekan dan menunjukkan perilaku-perilaku yang tidak diinginkan saat berada di rumah, seperti dengan kurang memperhatikan anak, malas melakukan berbagai hal, hingga sering bertengkar dengan pasangan. Hasil *preliminary* ini menunjukkan masih adanya ibu bekerja yang belum memiliki *work life balance*. Padahal apabila ibu bekerja memiliki tingkat stres yang rendah di tempat kerja maupun di rumah, akan memiliki kepuasan kerja (Bataneh, 2019). Hal ini disebabkan karena *work life balance* akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Soomro et al., 2018).

Berbagai dampak negatif yang telah dipaparkan menjadi dasar dari pentingnya dilaksanakannya penelitian ini karena ada berbagai dampak negatif yang akan dialami oleh individu khususnya para ibu yang bekerja apabila tidak memiliki *work life balance*. Dampak tersebut menjadi krusial karena akan berpengaruh baik ke keluarga, pekerjaan, hingga ke individu itu sendiri. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Grant-Vallone dan Ensher (2011), dikemukakan bahwa keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan atau *work life balance* pada ibu yang bekerja sangat penting karena hal tersebut akan membantu ibu pekerja untuk membantu diri mereka menjadi lebih baik, menjaga kesehatan mental, hingga memperoleh kebahagiaan. Sedangkan berdasarkan *preliminary* masih ditemukan bahwa belum semua ibu yang bekerja memiliki *work life balance*. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilaksanakan untuk meneliti terkait Studi Deskriptif Kuantitatif *Work Life Balance* pada Ibu yang Bekerja.

## 1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah yang akan diteliti melalui penelitian ini adalah:

1. Variabel dalam penelitian ini merupakan variabel tunggal, yaitu *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher (2002) sebagai suatu stresor dari pekerjaan yang mencakup ketegangan, pembagian waktu, energi, hingga bagaimana pencapaian tujuan yang dimiliki oleh individu.
2. Jenis penelitian ini adalah deskriptif-kuantitatif yang bertujuan untuk melihat gambaran *work life balance* pada ibu yang bekerja.
3. Subjek dalam penelitian ini akan meliputi ibu bekerja yang memiliki anak usia dibawah 5 tahun.

## 1.3. Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran *work life balance* secara statistik pada ibu yang bekerja?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *work life balance* secara statistik pada ibu yang bekerja.

## 1.5. Manfaat Penelitian

### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat berguna bagi pengembangan teori dari bidang Psikologi Industri Organisasi dan Psikologi Perkembangan, terkait variabel *work life balance* pada ibu yang bekerja.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberi gambaran bagi subjek penelitian terkait *work life balance* yang dimiliki, serta dapat menambah pemahaman terkait pentingnya *work life balance* untuk dimiliki

b. Bagi Ibu Bekerja

Melalui penelitian ini diharapkan para ibu yang bekerja bisa memahami gambaran *work life balance* yang dimiliki, dan dapat menjadi acuan terkait bagaimana cara mempertahankan ataupun meningkatkan *work life balance* yang dimiliki.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi perusahaan untuk mendorong peningkatan *work life balance* bagi karyawannya, khususnya bagi karyawan yang merupakan perempuan yang telah berkeluarga dan memiliki anak.

d. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan dan tolak ukur bagi penelitian-penelitian yang akan dilaksanakan selanjutnya, khususnya terkait *work life balance* maupun terkait ibu yang bekerja.