

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun terakhir ini perubahan ekonomi, sosial, dan budaya yang telah berdampak pada kehidupan kerja individu maupun pada suatu perusahaan maupun instansi. Salah satu dampak pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja baik pria maupun wanita (Ashar & Harsanti, 2016).

Hubungan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga adalah dua arah. Dengan demikian, seseorang kehidupan kerjadapat mempengaruhi kehidupan keluarganya, dan kehidupan keluarga juga dapat mempengaruhi kehidupan kerjanya (Eli *et al.*, 2018). Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki wanita, dimana biasanya wanita yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan cenderung untuk mengejar karir bisnis dan juga profesionalnya (Crawford & Popp, 2003).

Wanita termotivasi untuk bekerja karena tiga alasan. Alasan yang paling utama yaitu kebutuhan ekonomi, karena semakin meningkatnya harga kebutuhan rumah tangga dan juga kebutuhan lain yang mendesak seringkali membuat wanita merasa kesulitan untuk mengatur keuangan keluarga sehingga para wanita memutuskan untuk bekerja (rimba Eka Handini, Siti Farida Haryoko, 2014). Selain itu, penghasilan suami yang tidak mencukupi seringkali menjadi alasan bagi wanita untuk bekerja. Alasan lain terdapat aspek-aspek tertentu dari peran dalam keluarga yang memotivasi para wanita untuk mencari alternatif kegiatan selain dirumah, misalnya kebosanan. Alasan yang terakhir untuk memenuhi kebutuhan psikologis, seperti status sosial dan kontak sosial, realisasi potensi, serta hasrat untuk berguna bagi masyarakat. Dengan bekerja, wanita akan merasa dapat menunjukkan kedudukan sosial serta jaringan pertemanan yang mereka miliki bekerja .

Kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja memiliki manfaat yang besar dan diperlukan dalam dunia kerja. Sebagai partner kaum pria, tidak hanya dirumah tapi juga dalam dunia kerja dengan menyalurkan potensi dan bakat-bakat mereka. Kemajuan dan peningkatan kaum wanita yang sangat pesat didunia kerja memang sudah bukan persoalan baru lagi. Telah banyak bukti bahwa wanita bekerja dapat berbuat banyak seperti rekan prianya, bahkan ada kalanya mereka lebih dari apa yang telah diperbuat kaum pria (Ashar & Harsanti, 2016). Peningkatan jumlah wanita di Indonesia yang bekerja diluar rumah dapat terlihat dari meningkatnya partisipasi kerja wanita.

Bagi wanita bekerja, bagaimanapun mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga(Ashar & Harsanti, 2016). Oleh karena itu, dalam meniti karir wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya. Artinya wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga, suami, anak, dan hal-hal yang menyangkut rumah tangganya.

Tantangan dan hambatan yang dihadapi wanita dalam usahanya untuk bekerja dan mencapai karir diluar rumah memang cenderung lebih kompleks dibandingkan laki-laki(Aprianto, 2019). Kaum wanita dihadapkan pada tingginya tekanan baik dari domain pekerjaan maupun domain keluarga serta dituntut untuk berperan penting dalam kedua domain tersebut. Adapun tuntutan pekerjaan biasanya berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebih dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru atau mengejar target dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga, melayani suami dan menjaga anak (Aprianto, 2019).

Wanita bekerja yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan urusan pekerjaan dapat mengalami konflik yang biasanya disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) (Ashar & Harsanti, 2016). *Work family conflict* Konflik pekerjaan-keluarga terjadi Ketika pengalaman di tempat kerja mengganggu kehidupan keluarga. Pengalaman seperti itu mungkin stres kerja, transisi karir, ekstrim, jam kerja yang tidak teratur, atau tidak fleksibel, sering perjalanan, konflik inter

personal, peran yang berlebihan, rekan kerja mendukung, dan tidak mendukung organisasi atau pengawas. Konflik keluarga-pekerjaan, di sisi lain tangan, terjadi ketika pengalaman dalam keluarga saling lebih murah dengan kehidupan kerja. Beberapa tekanan dalam lingkungan keluarga Onment mungkin kehadiran anak kecil, orang tua tanggung jawab perawatan, konflik interpersonal dalam keluarga, dan adanya keluarga yang tidak mendukung anggota (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017).

Topik konflik pekerjaan-keluarga adalah tentang minat khusus karena penelitian terbaru telah menunjukkan menyatakan bahwa 40% orang tua yang bekerja mengalami konflik pekerjaan-keluarga setidaknya untuk jangka waktu tertentu kehidupan mereka (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Studi menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-konflik kerja memiliki korelasi negatif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis

Work family conflict terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan yang lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* dapat menimbulkan dampak negatif baik pada individu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah gangguan kesehatan, dan ketidak harmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain, berkurangnya kualitas baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga yang menyebabkan imbalance pada kehidupannya, serta menurunnya kepuasan hidup (*life satisfaction*) seseorang (Ashar & Harsanti, 2016). Penelitian ini membahas salah satu dampak negatif dari *work family conflict* yaitu rendahnya kepuasan hidup (*life satisfaction*) seseorang.

Ta delen-Karçkay & Bakalim, (2017) menyatakan bahwa *life satisfaction* merupakan tingkatan dimana penilaian individu terhadap kualitas hidup mereka yang menyenangkan dan hal ini dapat disamakan dengan kebahagiaan. *Work family conflict* dapat mengarah pada stres dalam bekerja karena *work family conflict* ini memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Kegiatan keluarga berperan dalam menentukan kepuasan hidup, maka ketika pekerjaan

sangat mempengaruhi aktivitas keluarga akibatnya adalah kepuasan hidup yang rendah. Wanita karir yang merasa pekerjaannya mencampuri kehidupan keluarganya melaporkan kepuasan hidup yang lebih rendah (Tan *et al.*, 2015). Biasanya seseorang sulit untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga tingkat kepuasan hidup seseorang mengalami penurunan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan *bahwawork family conflict* dan *family work conflict* berhubungan negatif dan signifikan terhadap pekerjaan dan kepuasan hidup (*life satisfaction*) seseorang (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dan *life satisfaction*, dan antara hubungan *family work conflict* dan *life satisfaction* (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Studi lain juga menemukan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh rendah pada kualitas kehidupan keluarga yang akibatnya memberikan efek negatif pada *life satisfaction* seseorang (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Oleh karena itu, individu yang lebih tertarik pada pekerjaan daripada keluarga mengalami *work family conflict* dan tingkat stress psikologi lebih tinggi dan *life satisfaction* yang rendah (Greenhaus & Beutell, 1985). Artinya semakin tinggi seseorang melibatkan pekerjaan daripada keluarga maka semakin timpang waktu yang diberikan untuk keluarga. Sehingga mereka tidak dapat menyeimbangkan waktu pada kedua domain tersebut dan terjadi ketidakpuasan dalam kehidupan mereka.

Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti depresi, kecemasan, psikologis, stres, gangguan mood, dan gangguan pernikahan untuk baik perempuan maupun laki-laki (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Selanjutnya, penurunan kepuasan kerja faksi dan penurunan kualitas peran orang tua adalah negative konsekuensitive keseimbangan kerja-kehidupan. Menurut Ta delen-Karçkay & Bakalim, (2017) keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada efek tidak langsung (mediasi) antara konflik dan pengayaan kehidupan kerja orang tua yang bekerja, dan bukan orang tua. Hasil Ta delen-Karçkay & Bakalim, (2017) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting bagian dalam

menjelaskan pekerjaan dan kepuasan hidup di keduanya pria dan wanita. Hasil psikologis dari keseimbangan kehidupan kerja memberikan manfaat tambahan, di mana konflik merugikan dan kehidupan kerja pengayaan bermanfaat bagi kepuasan hidup

Namun terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan Greenhaus & Beutell, (1985) dalam penelitiannya menemukan bahwa dari tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga terdapat satu jenis *work family conflict* yang tidak memiliki pengaruh terhadap *life satisfaction* yaitu *job homemaker conflict*., sehingga hasil menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh pada *life satisfaction*. Penelitian *work family conflict* juga pernah dilakukan oleh Gatot Satrio Dirgantoro, (2018) yang menemukan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja (Gatot Satrio Dirgantoro, 2018) juga pernah meneliti mengenai kepuasan kerja pada *work family conflict* yang hasilnya menyatakan kedua variabel memiliki pengaruh positif. Berikut hasil penelitian pada penelitian terdahulu terkait dengan hubungan *work family conflict* pada *life satisfaction* : Menurut Ta delen-Karçkay & Bakalim, (2017), dengan Judul The Mediating Effect of work life balance on the relationship between work family conflict and life satisfaction dengan 4 variabel : WLB (Work Life Balance, WFC (Work Family Conflict), FWC (Family Work Conflict), dan LS (Life Satisfaction) dengan hasil penelitian terdapat adanya hubungan antara Work Family Conflict dan Life Satisfaction, dan antara hubungan Family Work Conflict dan Life Satisfaction.

Selain *work family conflict* dapat menurunkan *life satisfaction* seseorang, *work family conflict* juga dapat berpengaruh pada *work life balance* (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work family conflict* dan *family conflict* berhubungan negatif dan signifikan terhadap *psychological well being* (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua jenis konflik yaitu *work family conflict* dan *family work conflict* memiliki efek negatif pada pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis. Hal ini berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dialami

seseorang, maka semakin rendah seseorang tersebut mengalami *work life balance* atau sulitnya individu dalam menyeimbangkan kedua domain tersebut dalam kehidupannya.

Work life balance merupakan suatu hal yang dilakukan seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan atau bisa disebut juga dengan memberikan derajat kepentingan atau nilai yang sama pada pekerjaan dan kehidupan mereka (Yadav, 2017). Beberapa penelitian melibatkan *work life balance* untuk mengurangi konflik didalam pekerjaan (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Hal tersebut sejalan dengan yang berpendapat bahwa *work life balance* terjadi ketika tidak adanya konflik. Namun, *work life balance* dapat memiliki dampak negatif pada kesehatan mental pasangan yang sudah menikah.

Kurangnya *work life balance* dapat mengakibatkan berbagai masalah, seperti depresi, kecemasan, stress psikologis, hingga pada gangguan perkawinan (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Selain itu, penurunan kepuasan dan penurunan kualitas peran orangtua adalah konsekuensi negatif dari *work life balance*. Menurut Yadav, (2017) *work life balance* seseorang memainkan peran penting dalam pekerjaan dan kepuasan hidup laki-laki dan perempuan. Hasil psikologis *work life balance* memberikan keuntungan, dimana konflik itu merugikan dan pengayaan kehidupan kerja memberikan manfaat pada *life satisfaction*.

Penelitian lain menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *life satisfaction* (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dan *life satisfaction*. Hasil penelitian juga menemukan terdapat hubungan positif signifikan antara *work life balance* pada *life satisfaction*. Menurut Ta delen-Karçkay & Bakalim, (2017) karyawan yang sudah menikah membutuhkan keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya maupun kehidupan keluarga. *Work life balance* pada karyawan dapat membantu karyawan untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi karyawan. Serta mampu membantu karyawan mempertahankan perasaan menyenangkan dan positif yang

dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh positif pula terhadap *life satisfaction* mereka (Yadav, 2017).

Selain *work life balance* yang menjadi faktor *life satisfaction*, *work engagement* dapat meningkatkan *life satisfaction* seseorang (Hakanen & Schaufeli, 2012:420). *Work engagement* pada dasarnya merupakan kondisi pemikiran positif yang menyangkut pekerjaan, yang dikarakteristikan dengan adanya kondisi penuh semangat, keterlibatan yang penuh, dan konsentrasi tinggi selama melakukan pekerjaan Schaufeli & Bakker, (2004), Artinya, baik fisik, pikiran, dan emosi benar-benar ada selama melakukan pekerjaannya ditempat kerja.

Engaged worker mengacu pada karyawan yang memiliki *work engagement* dalam dirinya. *Work engagement* karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap pekerjaan. Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan beberapa bukti bahwa *work engagement* mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Diantara bukti tersebut antara lain karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Cain Busser, (2017) menemukan bahwa tingginya tingkat *work engagement* berubungan erat terhadap kepuasan dan komitmen karyawan. Semakin tinggi *work engagement* maka kepuasan dan komitmen karyawan juga semakin tinggi.

Cain Busser, (2017) juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *work engagement* dan *life satisfaction*. Sehingga semakin tinggi karyawan memiliki *work engagement*, maka akan meningkatkan *life satisfaction* mereka. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Polo-vargas & Fernández-ríos, (2019) yang menunjukkan bahwa dari ketiga dimensi *work engagement*, dimensi *absorbtion* dan *dedication* menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap kepuasan hidup.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan hasil penelitian terkait *work family conflict*, *work engagement*, *work life balance*, dan *life satisfaction* maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* Pada *Life***

Satisfaction Melalui Work Life Balance (Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya organisasi untuk meningkatkan *life satisfaction* dan menurunkan *work family conflict* yang dialami perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *work family conflict* dapat menurunkan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya?
2. Apakah *work engagement* dapat meningkatkan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya?
3. Apakah *work family conflict* dapat menurunkan *work life balance* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya?
4. Apakah *work engagement* dapat meningkatkan *work life balance* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya?
5. Apakah *work life balance* dapat meningkatkan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya?
6. Apakah *work life balance* memediasi hubungan *work family conflict* dan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya?
7. Apakah *work life balance* memediasi hubungan *work engagement* dan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh negatif *work family conflict* pada *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.
2. Menguji pengaruh positif *work engagement* pada *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.

3. Menguji pengaruh positif *work life balance* pada *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.
4. Menguji pengaruh negatif *work family conflict* pada *work life balance* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.
5. Menguji pengaruh positif *work engagement* pada *work life balance* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.
6. Menguji pengaruh *work life balance* sebagai mediator antara *work family conflict* dan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.
7. Menguji pengaruh *work life balance* sebagai mediator antara *work engagement* dan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi tentang variabel kesejahteraan karyawan khususnya pada komponen *life satisfaction* yang dirasakan perawat wanita.
- b. Penelitian ini memberikan tambahan pengembangan ilmu mengenai praktik manajemen sumber daya manusia khususnya variabel *work family conflict* pada perawat.
- c. Penelitian ini memberikan validasi mengenai variabel *work life balance* yang dijadikan mediasi dalam pengaruh *work family conflict*, *work engagement* pada *life satisfaction* perawat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk instansi rumah sakit, Akademisi maupun bagi peneliti, Sebagai Berikut :

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang terkait dengan “**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* Pada *Life Satisfaction* Melalui *Work Life Balance* (Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya)**” dengan upaya organisasi untuk meningkatkan *life satisfaction* dan menurunkan *work family conflict* yang dialami perawat wanita yang sudah menikah di instansi Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan penambahan ilmu atau pemikiran guna sebagai sarana referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai “**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* Pada *Life Satisfaction* Melalui *Work Life Balance* (Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya)**”.