

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang tidak hanya pria saja yang bekerja, wanita pun ikut serta sebagai penggerak perekonomian keluarga serta aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Penghasilan tambahan dari aktivitas wanita di sektor produktif ini diharapkan dapat membantu mengatasi masalah perekonomian di dalam keluarga serta dapat membantu dalam menyeimbangkan kehidupannya.

Menurut data dari BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2011-2013 dilihat berdasarkan perkembangan beberapa indikator utama sosial dan ekonomi Indonesia total populasi 112 juta jumlah pekerja di Indonesia menunjukkan jumlah pekerja wanita di Indonesia persentasenya meningkat menjadi 80,8% di tahun 2013 (dalam Lyana, 2016). Para wanita pekerja tersebut juga diharapkan untuk bisa mengaktualisasikan dirinya dan mendapatkan kesuksesan di dalam karirnya. Dalam hal ini Judge, dkk.(1995), mendefinisikan kesuksesan karir itu sendiri sebagai hasil psikologis positif atau hasil kerja dan prestasi yang telah diakumulasikan sebagai hasil dari pengalaman kerja seseorang. Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa kesuksesan karir memiliki dua aspek yaitu objektif dan subjektif.

Di Indonesia salah satu perusahaan yang memiliki banyak peminat yaitu di PT. Kereta Api Indonesia Bandung. Ini dikarenakan menurut penuturan Direktur SDM, perusahaan akan memberikan banyak tunjangan seperti tunjangan untuk anak, istri, gaji dasar, asuransi, rumah, transportasi, kinerja, jabatan, rekreasi, dan lain sebagainya sesuai dengan prestasi yang dicapainya. Sehingga rata-rata gaji setiap bulan itu bagi *fresh graduate* itu sekitar Rp4 juta sampai Rp5 juta, dan untuk *profesional* bisa mencapai Rp50 juta. Maka secara objektif tentu ini cukup menjanjikan untuk dijadikan target karir.

Kemudian White et al., (1992) dalam studinya tentang kesuksesan wanita, menemukan bahwa semua wanita itu mengekspresikan suatu kebutuhan yang tinggi untuk pencapaian karir. Ketika menggambarkan persepsi mereka mengenai karir yang sukses, wanita akan menggambarkan bahwa karir yang sukses adalah ketika mereka merasa senang dapat mencapai target posisi yang diinginkannya, walaupun posisi tersebut bukan pada puncak hierarki dari suatu organisasi. Dengan hal tersebut jika wanita karir tersebut merasakan kepuasan maka dapat dikatakan sukses dalam karirnya.

Data yang telah didapatkan, jumlah pegawai wanita di PT. Kereta Api Indonesia bagian *Land and Building Assest Directorate* adalah 126 orang dan pegawai pria adalah 586 orang. Ini menunjukkan bahwa tidak sedikit wanita yang menjadikan PT. Kereta Api Indonesia ini sebagai jenjang karir. Artinya, kini masyarakat sudah meyakini bahwa wanita tidak hanya mampu dalam urusan rumah tangga atau mengurus anak tetapi juga mampu berhasil di dalam karirnya. Dan dari data tersebut juga terlihat bahwa yang mendominasi adalah pegawai pria. Akibatnya saat ini para pria dan wanita bersaing untuk mendapatkan kesuksesan dalam karirnya.

Karena terjadinya perubahan demografi tenaga kerja yaitu dengan meningkatnya jumlah wanita yang berkarir, kemudian melahirkan tuntutan-tuntutan yang lebih kepada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut yang harus segera direspon oleh perusahaan atau organisasi tersebut dengan membuat kebijakan-kebijakan yang dapat diadaptasi yang dapat menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja para karyawan khususnya karyawan wanita. Hal tersebut dikarenakan menurut Greenberg dan Baron (2003), kaum wanita dan kelompok minoritas merasa lebih tidak terpuaskan dengan pekerjaannya dibandingkan dengan kaum pria dan kelompok mayoritas.

Dalam sebuah jurnal yang telah meneliti mengenai *career success* dengan *work life balance*. Ditulis oleh Aydin (2016) yang berjudul “*The Impact of Career Success on Work Life Balance for Millenium Generation*” hasilnya adalah karena kebutuhan ekonomi yang semakin tinggi menyebabkan kesuksesan karirlah yang berdampak pada keseimbangan kehidupan dan kerja untuk generasi millenium. Yang berarti bahwa memiliki niat yang tinggi dalam mencapai kesuksesan karir yang jelas, dapat menghasilkan keseimbangan kehidupan dan kerja yang lebih tinggi.

Tetapi menurut Hurlock (1980) terdapat beberapa faktor pada pria yang mempengaruhi penyesuaian dirinya di dalam pekerjaan yaitu : (1) Ketika merasa puas dapat memainkan perannya, (2) Merasa puas akan kemampuan yang dimilikinya, (3) Cara menyesuaikan diri dengan wewenang yang berlaku, (4) Peningkatan gaji yang diterima. Sedangkan pada wanita yaitu : (1) Tidak merasa cocok dengan kemampuan yang dimiliki, (2) Merasa bahwa tidak berkembang, (3) Membentuk aspirasi kerja yang sesuai, (4) Diskriminasi gender, (5) Peran ganda, dan (6) Kembali menjadi ibu rumah tangga. Lebih lanjut lagi, Hurlock (1980) mengatakan bahwa, secara umum masalah tersebut akan nampak bahwa proses penyesuaian bagi pria lebih mudah dibandingkan dengan wanita.

Menurut Failasuffuddin, (2003 dalam Dhamayanti, 2006) pada wanita cenderung untuk melaporkan bahwa pekerjaan terganggu oleh keluarga. Konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah kepada stress dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama. Hal tersebut menjadi masalah yang besar, bukan hanya wanita karir tersebut tetapi juga perusahaan yang akan menurunkan produktivitas kerja.

Penelitian Korman, et.all (1981, dalam Fridayanti, 2011) menunjukkan bahwa sampel dari manajer yang sukses sering tidak merasa puas dengan karirnya dan tidak merasa berhasil atau bangga dengan pencapaiannya. Penelitian lain menyebutkan bahwa hasil pengukuran mengenai kesuksesan karir dapat saja tidak paralel dengan pengukuran objektif mengenai kesuksesan (Collin & Young, 1986; Cox & Harquail, 1991; Hall, 1976 dalam Turban & Dougherty, 1994). Dengan demikian mungkin saja dua jenis kesuksesan ini menghasilkan reaksi berbeda pada diri individu.

Diperjelas juga dalam jurnal Fridayanti (2011) menyebutkan bahwa kesuksesan karir objektif merujuk pada kriteria yang dapat dilihat oleh orang lain, maka kesuksesan karir subjektif adalah kriteria kesuksesan yang bersifat internal, tidak tergantung pada penilaian orang lain, tapi pada ukuran yang ditetapkannya secara pribadi berdasarkan harapan dan minat-minatnya. Mungkin saja beberapa pekerja merasa sukses meski penghasilan mereka seringkali dianggap kurang memadai. Perasaan sukses ini akan membuat orang lebih merasa siap karena dirinya telah mempersepsi karir sebagai suatu yang menyenangkan. Kemudian Hall (1996, dalam Ballout, 2007) juga mengatakan hal yang serupa bahwa kesuksesan karir subjektif menjadi lebih relevan, karena seorang individu memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk dapat mengembangkan karirnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ballout (2008) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara konflik keluarga-kerja dan kesuksesan karir. Greenhaus (2003, dalam Ballout, 2008) mendefinisikan *work life balance* ini sebagai kepuasan yang berfungsi baik di tempat kerja dan di rumah dengan minimal konflik peran. Ballout (2008) mendefinisikan kesuksesan karir sebagai kumpulan nilai, pengalaman dan persepsi tentang prestasi dan kepuasan yang dimiliki individu tentang karir mereka selama rentang hidup mereka. Kemudian, kepuasan karir juga

terkait dengan keberhasilan psikologis yang berasal dari pengalaman pegawai baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga serta kesuksesan dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Hall (1996, dalam Ballout 2008) juga mengatakan, bahwa kesuksesan psikologis itu sendiri berasal dari rasa bangga dan prestasi pribadi dari berbagai tujuan dalam hidup seperti prestasi, kedamaian batin dan kebahagiaan keluarga. Sehingga kebahagiaan keluarga ini juga menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi persepsi mengenai kesuksesan dalam karirnya.

Kendala lain yang bisa mempengaruhi persepsi mengenai kesuksesan karir ini dapat berasal dari faktor internal, misalnya adalah komitmen seseorang terhadap karirnya. Faktor lain yang dibutuhkan untuk mencapai sukses karier menurut Thomas dan Gabarro (1999), Burke dan Nelson (2002) seperti dikutip Rowley (2013:6) adalah pengalaman kerja serta pelatihan dan pengembangan. Seperti yang dikatakan oleh Ballout (2009, dalam Inggriyanti, 2017) ditemukan bahwa komitmen karir ini berdampak terhadap kesuksesan karir seseorang.

Menurut Goulet dan Singh, (2002) komitmen karir adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi nilai profesi, pekerjaan, jumlah waktu, dan usaha yang diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang relevan. Tetapi ada hal yang harus diperhatikan, bahwa antara wanita dan pria memiliki kebutuhan yang berbeda. Misalnya adalah wanita memerlukan waktu untuk cuti hamil, pemberlakuan jam kerja yang fleksibel, pemberian fasilitas yang khusus dan lain sebagainya. Dan hal-hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

Tidak hanya hal tersebut saja yang dapat membantu pekerja dalam memperoleh kesuksesan karir subjektifnya, tetapi perusahaan atau organisasi juga harus membantu pekerja memahami kebutuhan di dalam karirnya. Karena lingkungan yang selalu berubah-ubah, maka perusahaan

juga harus memberikan ruang gerak yang cukup bagi pekerja dalam mengembangkan kemampuan sehingga pekerja dapat lebih produktif dan mempunyai komitmen yang lebih besar terhadap tujuan perusahaan. Wanita yang memiliki pengalaman atau kesempatan kerja yang baik dan dukungan pihak manajemen dalam memberikan pelatihan dan pengembangan akan memberikan kontribusi positif pada kesuksesan karir wanita.

Colarelli dan Bishop (1990) mengatakan bahwa seseorang yang menunjukkan komitmen karir akan lebih mampu bertahan dalam pencarian tujuan karir, bahkan jika menghadapi rintangan dan kegagalan. Misalnya adalah wanita akan sulit memiliki waktu untuk mengikuti pelatihan yang diadakan diluar kota karena harus meninggalkan keluarga dan anak-anaknya dalam waktu yang cukup lama.

Untuk wanita yang berkarir, hal tersebut akan memiliki kendala tersendiri. Sehingga ketika para wanita tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap karirnya, maka persepsi mengenai kesuksesan karirnya pun akan menunjukkan hasil yang rendah. Wanita tersebut semakin tidak memiliki minat dan ruang untuk terus mengembangkan dirinya, tidak memiliki semangat untuk bisa menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapainya dan tidak memiliki kemauan untuk mencapai kesuksesan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azalea (2014) ini menunjukkan hasil bahwa komitmen karir merupakan prediktor terbesar terhadap kualitas kehidupan kerja yaitu sebesar 25,5 %. Kemudian Zulkarnain, dkk. (2010, dalam Azalea, 2014) mengatakan juga bahwa individu tersebut akan cenderung bersedia mengorbankan kehidupan pribadinya demi kemajuan dalam karirnya. Mereka akan melakukan indentifikasi dan membuat tujuan karir secara spesifik serta rencana-rencana untuk mencapai target tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat fenomena ini menjadi sebuah penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh *work life balance* dan komitmen karir terhadap kesuksesan karir di PT. Kereta Api Indonesia pada pegawai wanita Bandung”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *work-life balance* dan komitmen karir terhadap *subjective career success* pada pegawai wanita PT. Kereta Api Indonesia Bandung.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work-life balance* dan komitmen karir terhadap *subjective career success* pada pegawai wanita PT. Kereta Api Indonesia Bandung.

Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memiliki beberapa kegunaan, sebagai berikut:

Kegunaan teoritis. Agar dapat memberikan sumbangan teoritis bagi disiplin ilmu psikologi khususnya kajian psikologi industri dan organisasi dan psikologi perkembangan mengenai *work-life balance*, komitmen karir dan *subjective career success* pada pegawai wanita PT. Kereta Api Indonesia Bandung.

Kegunaan praktis. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan acuan kepada HRD di PT. Kereta Api Indonesia, para pegawai, serta perusahaan lain mengenai *work life balance*, komitmen karir dan *subjective career success* sehingga tidak hanya berdampak pada individu itu sendiri tetapi juga berdampak juga pada pencapaian target organisasi.