

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan perubahan dunia kerja yang dinamis saat ini, menjadikan seorang wanita tidak hanya mencari pekerjaan yang memenuhi kebutuhan finansial mereka, akan tetapi juga menginginkan lebih dari sekadar pekerjaan rutin. Menurut Maharani (2019) mayoritas wanita di masa saat ini memilih untuk menjadi wanita karier. Hal ini dikarenakan tujuan mayoritas wanita berpendidikan adalah untuk memiliki pekerjaan yang sesuai dengan jenjang pendidikannya. Menurut Suryadi tujuan berkarier selain untuk membantu meningkatkan taraf ekonomi tetapi juga ingin menjadi wanita mandiri (Maharani, 2019).

Hal ini diperkuat dengan data jumlah penduduk yang bekerja pada Februari 2022, tercatat penduduk laki-laki yang bekerja sebanyak 82,26 juta orang atau sekitar 60,66 persen, dan penduduk perempuan sebanyak 53,34 juta orang atau sekitar 39,34 persen (Kemnaker, 2022). Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa jumlah tenaga kerja perempuan di Indonesia hampir mencapai setengah dari jumlah total penduduk yang bekerja di Indonesia yaitu sebanyak 135,61 juta. Dengan jumlah tenaga kerja terbanyak berada di Provinsi Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah. Jumlah penduduk yang bekerja di Provinsi Jawa Barat sebanyak 22,74 juta orang atau sekitar 16,77 persen. Provinsi Jawa Timur dengan jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 21,93 juta orang atau sekitar 16,17 persen, dan Provinsi Jawa Tengah sebanyak 17,70 juta orang atau sekitar 14,43 persen.

Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki yang bekerja dan bertempat tinggal di Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 14,27 juta orang atau sekitar 17,36 persen dari total pekerja laki-laki. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan dominan bekerja dan bertempat tinggal di Provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 9,03 juta orang atau sekitar 16,93 persen dari jumlah total pekerja perempuan di Indonesia. (Kemnaker, 2022)

Surabaya merupakan kota yang menempati jumlah tenaga kerja terbanyak di Jawa Timur yaitu dengan jumlah pekerja sebanyak 1,5 juta dan diikuti oleh Kabupaten Malang dengan jumlah pekerja sebanyak 1,3 juta. (Kemnaker, 2022). Dikarenakan hal tersebut, penelitian ini berfokus pada pengumpulan data di Kota Surabaya, sebagai pusat pekerjaan utama di Provinsi Jawa Timur dengan jumlah tenaga kerja yang signifikan. Kota ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki keragaman sektor industri dan jumlah pekerja yang mencerminkan kondisi kerja di tingkat regional. Dengan demikian, data yang diperoleh dari Kota Surabaya diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif tentang pengaruh *quality of work life* terhadap stres kerja wanita karier dalam konteks yang beragam.

Berdasarkan data yang sudah disebutkan, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya peran seorang wanita dalam dunia kerja semakin diakui, meskipun banyak kendala yang dialami oleh seorang wanita pekerja. Parawansa menyatakan bahwa seorang wanita memiliki tanggung jawab untuk melahirkan, mengurus rumah dan melakukan kegiatan rumah tangga lainnya. Dengan menjadi wanita karier, seorang wanita selain mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawabnya tetapi juga berperan dalam hal ekonomi (Maharani, 2019). Sejalan dengan pengertian tersebut menurut Nini (dalam Iswari dan Pradhanawati, 2018) tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan tekanan seringkali berasal dari beban kerja yang berlebihan dan tenggang waktu pengumpulan tugas yang diberikan cukup singkat, sehingga ada tuntutan untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan segera. Sedangkan tuntutan dari keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.

Hal ini mengakibatkan kecenderungan wanita karier memiliki beban yang melebihi kemampuannya. Uswatun dan Arum menyatakan banyak perempuan yang memiliki peran ganda dan telah berusia 30 tahunan, rata-rata dari mereka bekerja cukup keras, namun hasil yang diberikan lebih sedikit. Karena hal ini banyak yang memilih untuk mengundurkan diri karena merasa tidak kuat untuk

menjalani rutinitas pekerjaan tersebut. Beberapa yang lain mengundurkan diri dari perusahaan karena ingin berkonsentrasi mengurus anak, namun tidak jarang ada yang memilih untuk kembali mendaftar ke perusahaan setelah beberapa bulan atau setelah beberapa tahun karena kebutuhan ekonomi (Iswari dan Pradhanawati, 2018)

Banyaknya tanggung jawab yang dimiliki oleh wanita karier acapkali membuat wanita karier memiliki kecenderungan untuk lebih mudah stres. Menurut Setiawan wanita secara biologis berbeda dengan pria, terutama dalam hal fungsi reproduksi, seperti haid, hamil, melahirkan, dan menyusui. Kondisi seperti ini menyebabkan wanita pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal, terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik berlebih (Muslimin dan Kartika 2019). Sejalan dengan pengertian tersebut menurut Muslimin dan Kartika (2019) bahwasanya para wanita yang bekerja cenderung mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria, di mana salah satu faktor tersebut adalah karena wanita yang bekerja menghadapi konflik peran sebagai wanita karier sekaligus ibu rumah tangga. Wanita yang bekerja lebih sering mengalami beberapa gejala stres seperti sakit kepala, kegelisahan, depresi, gangguan tidur, dan gangguan makan dibandingkan dengan pria yang bekerja. Laman *databoks.katadata.co.id* (2021) menunjukkan 39% wanita pekerja di tingkat senior mengalami stres berat akibat pekerjaan (*burnout*). Angka lebih rendah ditunjukkan dari 29% pekerja laki-laki di tingkat senior yang merasakan stres karena pekerjaan. Dari data tersebut menunjukkan banyak dari pekerja wanita atau wanita karier yang mengalami stres lebih banyak daripada pekerja laki-laki. Pada laman yang sama juga membahas tentang banyaknya pekerja perempuan di tingkat senior cenderung mengalami tekanan lebih tinggi dibanding laki-laki. Persentasenya sebesar 36% berbanding 27%.

Menurut Fisher dkk, (2003) berkurangnya keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan salah satu sumber timbulnya stres kerja yang memiliki hubungan dengan berbagai alasan yang mempengaruhi keputusan karyawan dalam memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya. Karena

banyaknya tanggung jawab yang dimiliki oleh wanita karier, sering kali hal ini menyebabkan banyaknya wanita karier yang mengalami stres.

Seseorang yang mengalami stres dikarenakan situasi di tempat kerja disebut sebagai stres kerja. Robbins dan Judge (2019) menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Adapun menurut Robbins dan Judge (2019) stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek. Aspek Psikologis ditandai dengan individu yang mudah atau cepat tersinggung, tidak komunikatif, sering melamun dan biasanya juga diiringi dengan lelah mental. Aspek Fisiologis dapat ditandai dengan permasalahan tidur, pusing kepala, mudah lelah, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah. Aspek Perilaku yang dapat terlihat dari aktivitas merokok yang berlebihan, sering menunda atau menghindari pekerjaan, pola atau perilaku makan yang tidak normal (terlalu banyak atau terlalu sedikit)

Seorang pekerja memiliki tanggung jawab untuk mempertahankan kinerjanya melalui hasil kerja yang ditunjukkan. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan produktivitas seorang pekerja. Sesuai dengan hal tersebut menurut Gibson, dkk (Iswari dan Pradhanawati, 2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar atau lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Sejalan dengan hal tersebut Simanjuntak dan Rodhiyah (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif pada produktivitas karyawan perempuan. Pengaruh tersebut tentunya juga memiliki dampak yang signifikan dengan *output* yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Handoko (Iswari dan Pradhanawati, 2018) stres yang terlampau besar akan menyebabkan prestasi kerja mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, stres merupakan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, stres kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja, Iswari dan Pradhanawati, (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Phapros Tbk Semarang. Setiawan (2018) memiliki hasil yang berbeda, dalam penelitiannya ditemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara langsung pada kinerja. Menurut Robbins (2019) stres dapat digolongkan menjadi dua macam yaitu, eustres dan distres yang memiliki efek berlawanan. Eustres merupakan stres yang dapat memberikan pengaruh positif dengan meningkatkan produktivitas, sedangkan distres adalah stres yang memiliki pengaruh negatif dengan menurunkan produktivitas yang diperantarai dari aspek-aspek stres kerja.

Meskipun eustres dapat memberikan dampak positif, akan tetapi kondisi tersebut hanya dapat terjadi jika stres dalam kadar yang rendah. Sejalan dengan hal ini Handoko (Iswari dan Pradhanawati, 2018) menyatakan bahwa stres yang terlalu besar akan menyebabkan prestasi kerja mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, stres merupakan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja juga dapat mempengaruhi kesehatan mental yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Stres yang terjadi di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi, produktivitas, dan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan yang baik. Ketika seseorang merasa stres atau terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, maka hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mengambil langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan mengelola stres di tempat kerja untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal dan berkelanjutan. Hal ini merupakan salah satu hal yang memiliki dampak yang cukup serius terutama dalam kondisi dan situasi yang terjadi di pekerjaan yang pada akhirnya dapat berdampak buruk bagi karyawan.

Mengupayakan karyawan memiliki kondisi kerja terbaik merupakan salah satu tanggung jawab yang perlu diperhatikan oleh organisasi, terutama karena karyawan yang ada pada suatu perusahaan merupakan roda penggerak dalam

perusahaan. Hal ini menyebabkan perusahaan diharuskan untuk mencari cara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaurav (Sarinah, 2023) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) sangat mendukung hubungan yang seimbang antara kegiatan bekerja, kehidupan di luar kesibukan bekerja dan kehidupan keluarga, yang tidak boleh terganggu oleh jam kerja, termasuk juga perjalanan bisnis, pemindahan, liburan, dan lain-lain, hal ini memiliki peran besar untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, menurut Mousavi dkk, (2011) menemukan bahwa *quality of work life* dapat dipandang sebagai peran kunci untuk meningkatkan kinerja bagi sebagian elemen dalam organisasi. *Quality of work life* juga dipandang sebagai alternatif pengendalian dalam mengelola karyawan serta merupakan metode terbaik untuk mempertahankan karyawan yang berbakat sehingga memperoleh kinerja yang lebih baik. Unsur *quality of work life* juga memperhatikan dampak bekerja pada individu dalam membandingkan efektivitas organisasi dan juga ide partisipasi dalam memecahkan masalah dan keputusan organisasi (Taleghani dkk, dalam Nurbiyati, 2014).

Menurut Cascio (2016) bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan menjadi dua pandangan. Pandangan pertama didefinisikan bahwa QWL (*quality of work life*) merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya adalah kebijakan promosi dari perusahaan, kepemimpinan yang demokratis, partisipasi karyawan di dalam perusahaan, dan kondisi kerja yang aman). Sementara pandangan yang kedua didefinisikan QWL sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Menurut Luthans (1995) *quality of work life* lebih peduli dengan iklim keseluruhan pekerjaan. Salah satu analisis *quality of work life* menggambarkannya sebagai (1) kekhawatiran tentang dampak dari pekerjaan pada orang serta pada efektivitas organisasi, dan (2) gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasi dan pengambilan keputusan.

Hasmalawati (2018) dan Harahap (2020) mengemukakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai, *quality of work life* memiliki konsep yang luas mencakup kondisi kerja yang aman dan nyaman sehingga memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilannya dalam bekerja (Shanty dan Andyani, 2023). Sejalan dengan ini menurut Shanty dan Adnyani (2023) menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara positif oleh *quality of work life*. Pada penelitian tersebut juga membuktikan bahwa *quality of work life* juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja.

Menurut Hapsari (2020) semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Karena hal itu kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kadar stres kerja karyawan. *Quality of work life* dalam lingkup perusahaan juga dipandang sebagai alternatif pengendalian dalam mengelola karyawan serta merupakan metode terbaik untuk mempertahankan karyawan yang berbakat sehingga memperoleh kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan unsur *quality of work life* memperhatikan dampak bekerja pada individu dalam membandingkan efektivitas organisasi dan juga ide partisipasi dalam memecahkan masalah dan keputusan organisasi (Taleghani dkk, dalam Nurbiyati, 2014).

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* merupakan salah satu upaya yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas pekerja, terutama mayoritas dari pekerja saat ini lebih memilih untuk memiliki pekerjaan dengan kondisi yang aman dan nyaman, dimana hal ini memiliki keterkaitan dengan variabel *quality of work life* yang juga dapat diartikan dari persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, dimana karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Di sisi lain, kualitas kehidupan kerja merupakan respon organisasi atau perusahaan terhadap kebutuhan pekerja, sehingga pekerja dapat menentukan kehidupannya dalam ruang lingkup organisasi (Hartini dalam Kandi dan Puspitadewi, 2023). Dalam penelitiannya, Fitrianti dan Srimulyani (2019)

menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kualitas kehidupan karyawan merupakan suatu komponen yang perlu untuk diperhatikan dan dipertahankan. Karena kualitas kehidupan kerja dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi. Jika perusahaan belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, maka motivasi kerja karyawan dapat menurun. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, restrukturisasi, dan perbaikan lingkungan.

Selain itu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kandi, dan Puspitadewi, (2023) yang berjudul hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai perusahaan X, menunjukkan hasil bahwa menemukan bahwa *quality of work life* memiliki dampak pada tingkat stres kerja. Dalam penelitian ini juga dibahas mengenai ketidakpuasan subjek penelitian terhadap pemenuhan kebutuhan yang menyebabkan beberapa subjek mengalami beberapa masalah kesehatan seperti migrain, sakit kepala dll. Penelitian yang berfokus mengambil subjek wanita karier masih jarang, terutama wanita karier yang juga berperan sebagai ibu. Maka dari itu penelitian ini memiliki perbedaan dari segi fokus subjek yang diteliti dan arah penelitian. Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat fenomena di Surabaya tentang “Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Stres Kerja Wanita Karier di Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut, yaitu apakah *quality of work life* dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada wanita karier di Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Stres Kerja Wanita Karier di Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan data empiris, informasi baru dan wawasan dalam ilmu Psikologi, terkhususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, mengenai Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Stres Kerja Wanita Karier

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber referensi bagi pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

a. Bagi Subjek Penelitian/Wanita Karier

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pentingnya kualitas kehidupan kerja terhadap stres kerja yang terjadi di lingkungan pekerjaan, sehingga wanita karier dapat menghadapi tantangan stres dengan lebih efektif. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, wanita karier dapat mengidentifikasi strategi coping yang lebih baik dan mengembangkan dukungan sosial yang lebih kuat di tempat kerja. Hal ini akan membantu mereka untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan, dan meningkatkan produktivitas dalam karier mereka.

b. Bagi Bidang Industri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi bidang industri dengan meningkatkan pemahaman tentang pengaruh *quality of work life* terhadap stres kerja, khususnya pada Wanita karier. Sehingga dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan program-program yang memperkuat keseimbangan kehidupan kerja, serta perusahaan juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini akan membantu karyawan dan juga kesuksesan jangka panjang perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang serupa, sehingga dapat mengembangkan baik fenomena, subjek penelitian maupun metode yang digunakan.