

BAB I

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan zaman, perkembangan dan perubahan dalam dunia kerja perempuan menjadi semakin signifikan. Wanita kini memainkan peran krusial baik di sektor pendidikan maupun pekerjaan, dan hal ini telah diterima secara luas oleh masyarakat. Bekerja bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga sangat penting untuk mencukupi kebutuhan ekonomi pribadi. Westwood (2008) berpendapat bahwa bekerja dapat dianalisis dari dua sudut pandang, yaitu sosiokultural dan ekonomi politik. Dari perspektif sosiokultural, bekerja dipandang sebagai kewajiban moral bagi individu untuk berkontribusi pada kesejahteraan keluarga. Sedangkan, dalam ranah ekonomi politik, pekerjaan dianggap sebagai sarana untuk mempromosikan diri, mencerminkan status sosial, serta memperoleh pendapatan yang lebih besar.

Proses yang dilalui perempuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan ternyata tidaklah mudah. Saat ini, wanita sudah mulai mendominasi dunia kerja lebih dari pria. Abubaker dan Bagley (2016) menyoroti bahwa menyeimbangkan peran dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial menjadi tantangan besar bagi masyarakat modern. Fenomena ini sangat relevan ketika kita melihat kontribusi perempuan yang semakin meningkat di dunia kerja. Untuk banyak wanita yang telah menikah, bekerja tidak hanya sekadar pilihan, tetapi juga kebutuhan untuk mendukung ekonomi keluarga atau bahkan untuk memenuhi kepentingan pribadi. Namun, mereka sering kali menghadapi tantangan peran ganda, yaitu kewajiban untuk menjalani pekerjaan sambil menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupan pribadi. Dalam hal ini, tuntutan sosial yang beragam seringkali menjadi penyebab utama munculnya peran ganda ini. Sebagian besar masyarakat mengharapkan wanita untuk menjadi ibu dan istri yang baik, sementara di waktu yang sama, mereka juga diharapkan untuk sukses dan menjadi profesional di luar rumah. Tekanan yang terus-menerus ini seringkali harus mereka hadapi tanpa dukungan yang cukup dari lingkungan sekitar atau tempat kerja. Akibatnya, peran ganda yang dijalani oleh wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja bisa berujung pada kelelahan fisik dan mental yang berlebihan.

Menurut Karima (2023), kehadiran perempuan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan keseimbangan dalam peradaban dengan segala kelebihannya. Keseimbangan hidup sangat penting bagi seseorang untuk menyesuaikan peran profesional mereka dengan aktivitas di luar pekerjaan, seperti keluarga dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan dan berdampak positif pada peningkatan kinerja. Seiring berjalaninya waktu, topik mengenai perempuan semakin menarik untuk diteliti. Perubahan status perempuan kini begitu signifikan, terutama dalam peran mereka di luar rumah, seperti dalam membangun karier.

Tantangan kompleks yang muncul bagi perempuan pekerja muncul ketika mereka memutuskan untuk tetap berkarier setelah menikah, sehingga harus menjalani peran ganda sebagai istri dan wanita karier. Fenomena ini dapat menimbulkan masalah baru yang lebih bervariasi dan rumit, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Wanita pekerja harus mengemban tanggung jawab ganda, yaitu memenuhi tuntutan pekerjaan sambil melaksanakan kewajiban sebagai ibu dalam keluarga (Ermawati, 2016).

Sebuah penelitian terbaru dari *Future Forum* mengungkapkan bahwa tekanan dan stres di tempat kerja telah mencapai tingkat tertinggi sejak musim 2021. Dari 10.243 karyawan kantor yang diteliti, lebih dari 40% melaporkan bahwa mereka mengalami burnout. Persentase ini mencatatkan rekor tertinggi sejak *Future Forum* mulai mempelajari burnout akibat pekerjaan pada Mei 2021, di mana 38% pekerja melaporkan kondisi yang sama, sebagaimana dilaporkan oleh CNBC. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa wanita dan pekerja di bawah 30 tahun mempunyai risiko tinggi terhadap burnout. Hampir setengah (48%) dari mereka yang berusia 18 hingga 29 tahun melaporkan mengalami kelelahan, sementara 40% pekerja yang berusia 30 tahun ke atas melaporkan hal serupa. Selain itu, wanita (46%) melaporkan tingkat burnout yang lebih tinggi dibandingkan pria (37%).

Berdasarkan data yang dihimpun melalui observasi dan wawancara oleh peneliti terhadap sejumlah pegawai di Universitas Prima Indonesia, ditemukan bahwa mereka mengalami kelelahan akibat ketidakseimbangan peran ganda, karena tidak mudah untuk menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu di rumah. Selain itu, perbedaan gaji dan peluang karir di tempat kerja turut mempengaruhi pegawai wanita yang bekerja di sana.

Berdasarkan kasus di atas dapat disimpulkan bahwa kelelahan fisik dan mental dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya manajemen waktu yang buruk, beban kerja

yang lebih dan akhirnya pekerjaan yang dilakukan tidak optimal sehingga menambah permasalahan ditempat kerja yang mempengaruhi fisik dan psikologis pada pegawai wanita. *Burnout* adalah kondisi individu kelelahan baik fisik, mental, atau emosional akibat tekanan yang berlangsung dalam jangka panjang, terutama dalam situasi yang memerlukan keterlibatan emosional yang intens. Dampak dari *burnout* bisa berupa penurunan motivasi kerja, munculnya sikap sinis, rasa frustrasi, sikap negatif, perasaan tidak diterima oleh lingkungan, kegagalan, serta rendahnya rasa percaya diri (McGhee dalam Irawati, 2002). Menurut Greenberg (2002), *burnout* merupakan respons negatif terhadap stres kerja yang mencakup aspek psikologis, fisik, dan perilaku. Kondisi ini bersifat kompleks dan mencerminkan reaksi individu terhadap tekanan pekerjaan, baik mental, emosional, maupun fisik, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak merugikan bagi individu maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Maslach dan Leiter (2015), *burnout* terdiri dari tiga dimensi: (1) *Emotional Exhaustion* adalah kondisi di mana individu merasa terbebani secara emosional dan mengalami kelelahan akibat menurunnya kapasitas emosional, yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan serta adanya konflik dalam hubungan interpersonal; (2) *Depersonalization* adalah sebuah mekanisme pertahanan diri terhadap tekanan emosional yang berlebihan, yang dapat muncul dalam bentuk sikap negatif, kasar, menjaga jarak dari penerima layanan, menarik diri dari interaksi sosial, serta menunjukkan ketidakpedulian terhadap lingkungan dan orang-orang di sekitarnya; (3) *Personal Accomplishment* adalah perasaan kurang menghargai atau menilai diri sendiri secara negatif (*low Personal Accomplishment*), yaitu kondisi di mana seseorang selalu merasa tidak puas terhadap hasil kerjanya dan menganggap bahwa apa yang dilakukannya tidak memberikan manfaat, baik untuk diri sendiri maupun orang lain.

Greenberg (2002) menjelaskan tanda-tanda *burnout* yaitu, “berkurangnya selera humor (*diminished sense of humor*), mengabaikan waktu istirahat (*skipping rest and food breaks*), bekerja terus menerus (*increased over time and no vacation*), mengalami sakit secara fisik (*increased physical complaints*), menarik diri dari lingkungan social (*social withdrawal*), menurunnya kinerja (*changed job performance*), memakai obat-obatan (*self medication*), merubah kepribadian (*internal changed*).

Beragam faktor turut mempengaruhi *burnout* salah satunya adalah *work life balance*, dibuktikan oleh penelitian Lestari dan Purba (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang negatif dan signifikan *work life balance* dengan *burnout*. *work-life balance* yang unggul berkorelasi dengan berkurangnya kejemuhan, sedangkan *work-life balance* yang buruk dikaitkan dengan meningkatnya *burnout*.

Rondonuwu dkk. (dalam Hartini dkk., 2023) menjelaskan *work life balance* berkaitan dengan kapasitas individu untuk menyelaraskan kewajiban profesional dengan kepentingan pribadi dan peran keluarga. Fisher dkk. (2009) mengidentifikasi empat dimensi *work life balance*: (1) Pekerjaan menghambat kehidupan individu, (2) Kehidupan individu menghambat pekerjaan, (3) Kehidupan individu meningkatkan pekerjaan, dan (4) Pekerjaan mendorong kehidupan individu.

Penelitian terdahulu yang sama dengan yang dilakukan oleh Karima (2023), dapat diketahui bahwa subyek yang diteliti adalah Dosen wanita di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Temuan penelitian menunjukkan hubungan substansial antara *work life balance* dan *burnout*, dibuktikan nilai $p < 0,000, < 0,05$. Uji korelasi Pearson menunjukkan hubungan negatif. *work life balance* yang superior berkorelasi dengan *burnout* yang lebih rendah, sementara *work life balance* yang inferior berkorelasi dengan *burnout* yang lebih tinggi.

Hipotesis yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif *work life balance* dengan *burnout*. Diasumsikan bahwa “semakin tinggi *work life balance* maka semakin rendah *burnout* begitu sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin tinggi *burnout*”.

Berdasarkan fenomena, kasus-kasus, dan pendapat para ahli di atas disimpulkan tingginya *burnout* pada pegawai wanita dipengaruhi oleh ketidakseimbangan dalam membagi waktu antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan dirumah sehingga hal tersebut menimbulkan konflik pada pegawai wanita. Mengacu pada fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : “*Burnout* ditinjau dari *Work life balance* pada Pegawai Wanita Di Universitas Prima Indonesia”. Rumusan masalah yang ingin diketahui dalam penelitian ini yakni “Apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *burnout* pada pegawai wanita di Universitas Prima Indonesia Medan”?

Pelaksanaan penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara *work life balance* dengan *burnout* pada pegawai wanita di Universitas Prima Indonesia. Penelitian ini membawa 2 (dua) manfaat yaitu (1) Manfaat teoritis, dimana penelitian diharap menjadi referensi bagi ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Klinis; dan (2) Manfaat praktis, yakni: (a) Bagi pegawai, dimana penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis yaitu membantu pegawai wanita mengelola stres kerja, meningkatkan kualitas hidup, dan menyeimbangkan antara waktu pekerjaan dan waktu di rumah; (b) Bagi pihak universitas, dimana penelitian diharap menjadi acuan untuk merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pegawai, meningkatkan retensi dan kepuasan kerja, menunjukkan komitmen universitas terhadap kesejahteraan pegawai wanita, memberikan partisipasi yang lebih signifikan melalui kualitas pembelajaran dan penelitian dan dapat menjadi dasar evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia.