

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Menurut Imaduddin (2021) suatu instansi atau organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka berkeinginan bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang maksimal. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan.

Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Rahmi Razak, 2023).

Memiliki pekerjaan yang baik adalah keinginan semua orang, tanpa terkecuali pada wanita zaman sekarang yang percaya bahwa memiliki pendidikan tinggi tidak harus berakhir sebagai ibu rumah tangga. Berdasarkan data BPS Agustus 2019, pekerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan setiap waktunya. Persentasinya menunjukkan sebesar 54,06 persen pekerja wanita lebih banyak dibandingkan pekerja pria. Maka, tidak heran jika di zaman ini banyak wanita yang menduduki jabatan yang sebelumnya hanya diduduki oleh pria dan memutuskan untuk bekerja di luar

rumah. Pandangan masyarakat luas adalah ketika pria dituntut sebagai kepala rumah tangga dan wanita sebagai pengurus pekerjaan rumah dan anak. Pria berperan untuk mencari nafkah sedangkan jika wanita bekerja maka ia memiliki peran di tempat kerja dan peran dirumah (Ulya, 2020).

Wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti memberi rasa 'berarti' sebagai pribadi, memberikan manfaat untuk lingkungan/orang lain, maupun memenuhi esensi hidup sebagai manusia, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan, kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Akbar, 2017)

Wanita yang bekerja tentu saja diharapkan dapat menyeimbangkan posisi mereka dalam karier dengan berbagai aspek kehidupan lainnya, seperti ikatan sosial dan merawat anak-anak atau keluarga di rumah. Memiliki keseimbangan antara kehidupan profesional di kantor dan kehidupan di luar karir penting dimiliki untuk menghindari pembentukan konflik yang ada antara karir dan kehidupan individu, terutama keluarga.

Wanita yang sudah menikah akan memiliki peran ganda yang dapat menimbulkan persoalan baru yang lebih kompleks dan rumit. Tugas wanita karir menjadi lebih banyak. Disamping tuntutan untuk memenuhi kewajibannya di dalam rumah tangga ia juga memiliki beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan. Peran ganda bagi wanita karir bukanlah

situasi yang mudah untuk diselesaikan. Kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Apabila wanita karir lebih memprioritaskan pekerjaan, maka ia dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Sebaliknya apabila wanita karir lebih memprioritaskan keluarganya, maka ia cenderung akan menurunkan kinerjanya di dalam pekerjaan (Siti Ermawati, 2016).

Demikian juga pada wanita yang mengambil keputusan untuk bekerja sebagai anggota polisi atau biasa kita sebut Polisi wanita (Polwan). Polisi wanita (Polwan) memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan Polisi laki-laki, dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 5, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Karakter polwan yang dianggap feminin sangat menguntungkan pihak kepolisian dalam menyelesaikan kasus-kasus yang sering terjadi saat ini, misalnya, polwan memiliki kelebihan dengan sentuhan kewanitaan dalam menghadapi massa yang melakukan demonstrasi, dibandingkan polisi pria. Biasanya polwan juga dianggap bekerja lebih detail, rinci, rapi dan teliti serta terbiasa multitasking di pekerjaan domestik sehingga mereka dinilai lebih jago menghadapi banyak pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh T.Elifira Rahmayanti (2021) dengan judul Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Wwork Life Balanced) Pada Wanita Bekerja yang mana hasilnya adalah wanita pekerja masih memiliki beberapa kesulitan, namun sudah mulai dapat menyeimbangkan

antara kehidupan dan pekerjaan yang dilakukan dengan adanya bantuan keluarga.

Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marina Dwi Mayangsari, Dhea Amalia (2018) yang berjudul Keseimbangan Kerja Kehidupan Pada Wanita Karir di mana hasilnya adalah Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir Yang Berperan Ganda diperoleh gambaran bahwa ibu tersebut belum mampu untuk menyeimbangi peran gandanya, dikarenakan masih terfokus pada pekerjaan, yang hal ini mempengaruhi keadaan rumahnya sehingga menimbulkan konflik.

Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, polwan harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan polwan terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang polwan yang setiap harinya bekerja dan pada akhirnya ia dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum/ dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang polwan dapat mengatur waktunya dalam keterlibatan perannya di kantor dan di rumah berjalan dengan baik. Keseimbangan juga dikaitkan dengan polwan yang mampu mempertahankan dan merasakan keharmonisan dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun peran di lingkungan keluarga. Penelitian yang dilakukan Budaya (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara work-life balance terhadap work stress pada anggota polisi, ketika work-life balance rendah maka yang terjadi adalah tingkat stress kerja yang tinggi, demikian sebaliknya.

Tuntutan dan kewajiban yang harus dijalani oleh wanita karir yaitu polisi wanita, maka tidak sedikit yang akan mengalami susahnyanya menyeimbangkan antara dua peran tersebut, konflik peran yang berkepanjangan tidak hanya dapat menurunkan kinerja, tetapi dapat juga menimbulkan social. Polwan seringkali mengalami permasalahan dengan work-life balance, sulit menyeimbangkan antara peran dalam dunia kerja dan sebagai ibu rumah tangga.

Penelitian Khusdiana (2019) menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan wanita, yang berarti dukungan keluarga yang kuat maka karyawan wanita memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi.

Dukungan keluarga menjadi bagian penting dalam mencapai keseimbangan hidup dan kerja. Dukungan keluarga adalah persepsi orang lain bagaimana anggota keluarga dapat mendukung, membantu ketika mengalami kesulitan. Dukungan keluarga selain orang tua, Bisa datang dari anak-anak atau pasangan. Dukungan dari pasangan bisa membuat kinerja seseorang mengalami peningkatan yang signifikan serta dapat mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya. Sebaliknya, individu yang tidak memiliki dukungan keluarga baik dari orang tua ataupun pasangan memiliki kepercayaan diri yang rendah, fisik yang mudah lelah, serta kemungkinan kecil untuk mencapai keseimbangan hidup dan kerja (Russo et al, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas dengan ini penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Terhadap Kinerja Wanita Karir yang Dimediasi Oleh Dukungan Keluarga Pada Kantor Kepolisian Resort (Polres) Soppeng”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita karir pada Kantor Kepolisian Resort (Polres) Soppeng?
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita karir yang dimediasi oleh dukungan keluarga pada Kantor Kepolisian Resort (Polres) Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir pada Kantor Kepolisian Resort (Polres) Soppeng.
2. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir yang dimediasi oleh dukungan keluarga pada Kantor Kepolisian Resort (Polres) Soppeng.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pengkaji berharap bahwa eksplorasi ini dapat memberikan wawasan tambahan dalam domain manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, dan organisasi yang relevan dengan variabel dan teori Keseimbangan Kehidupan Kerja serta dukungan keluarga. Temuan dari analisis ini diharapkan bisa menjadi referensi yang bermanfaat tentang signifikansi peran dukungan keluarga dalam meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan efektivitas individu di lingkungan profesional.

2. Manfaat praktis

Pengkaji berharap bahwa penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya mempertimbangkan peran-peran yang diemban secara simultan agar tidak berdampak negatif pada pelaksanaan masing-masing peran. Selain itu, diharapkan bahwa keluarga juga dapat memberikan dukungan lebih kepada pekerja perempuan.