

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Emansipasi Wanita merupakan sebuah istilah yang familiar di Indonesia, di mana wanita berhak untuk mendapatkan keadilan dalam kesempatan bekerja yang sama dengan pria. Kini, wanita tidak hanya bertugas dalam urusan rumah tangga saja, melainkan juga bertugas pada pekerjaannya sebagai karyawan di berbagai sektor kerja. Hal ini merujuk pada data terakhir dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat No.25/05/32/Th.XVI (2014) yang menunjukkan bahwa pada tahun 2013 tercatat sebanyak 6.192.562 orang wanita yang bekerja dan pada tahun 2014 jumlahnya meningkat menjadi 6.468.342 orang. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah wanita yang bekerja di Provinsi Jawa Barat mengalami peningkatan sebesar 45%. Oleh karena itu, menjadi seorang wanita yang bekerja merupakan sebuah pilihan dan tanggung jawab, terlebih jika mereka adalah karyawan yang sudah berkeluarga. Maka, mereka diharapkan mampu untuk membagi serta menyeimbangkan banyak peran dalam kehidupan sehari-harinya, karena hal ini menjadi suatu tantangan tersendiri bagi karyawan dan juga pasangannya.

Salah satu sektor kerja yang dapat dilakukan oleh wanita adalah pada sektor transportasi publik, yaitu jasa layanan angkutan Kereta Api. Moda transportasi ini menjadi salah satu jasa layanan angkutan andalan masyarakat untuk mobilisasi perorangan antar daerah maupun pendistribusian barang-barang kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, Kereta Api menjadi salah satu angkutan publik yang berperan sebagai pendorong, penunjang, dan penggerak bagi perkembangan suatu daerah. Moda transportasi ini dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu PT Kereta Api Indonesia (Persero) melalui Ditjen

Perkeretaapian Kementerian Perhubungan. Jaringan lintas Kereta Api sebagian besar berada di Pulau Jawa dan Pulau Sumatera, salah satu wilayah operasinya yaitu Daerah Operasi II Bandung yang mengoperasikan dan mengelola jasa layanan angkutan perkeretaapian di Jawa Barat bagian Selatan.

Karyawati di Daerah Operasi II Bandung menduduki jabatan di berbagai unit kerja, yaitu diantaranya adalah Unit Sintelis (Sinyal, Telekomunikasi, dan Listrik), Unit Pengusahaan Aset, Unit Aset, Unit Jalan Rel dan Jembatan, Unit Sumber Daya Manusia dan Umum, Unit Operasi, Unit Komersial, Unit Humas dan Hukum, Unit Kesehatan, Unit Pengadaan Barang dan Jasa, Unit Sarana, Unit Pelayanan, dan Unit Keuangan. Masing-masing unit tersebut saling bersinergi dalam proses pengoperasian dan pengelolaan di dalam wilayah operasi maupun antar daerah operasi, sehingga karyawati juga berkontribusi dalam upaya untuk memaksimalkan dan mengembangkan moda transportasi publik yang terpercaya terutama dalam jasa layanan penumpang, angkutan logistik, dan pengusahaan aset di Daerah Operasi II Bandung.

Serupa dengan karyawati pada sektor kerja lainnya, karyawati di Daerah Operasi II Bandung juga mendapatkan kegiatan Diklat (Pendidikan dan Latihan) serta kegiatan Diklap (Pendidikan Lapangan). Namun, kedua kegiatan tersebut dilaksanakan di luar kantor utama, yakni di Pusdiklat Ir. H. Djuanda Bandung untuk keterampilan dasar dan terkadang dilaksanakan di Balai Pelatihan Teknik Traksi Yogyakarta untuk keterampilan teknis. Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka untuk mengasah kemampuan para pegawai, khususnya karyawati, dalam pengabdian mereka terhadap visi misi dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) dan juga untuk pembentukan karakter. Namun yang lebih penting, kegiatan tersebut juga untuk meningkatkan berbagai kompetensi dalam rangka untuk

promosi, sehingga pada pelaksanaannya juga akan dipandu oleh instruktur dan dinilai oleh atasan unit terkait yang berwenang.

Oleh karena karyawan bekerja pada jasa layanan angkutan Kereta Api di Daerah Operasi II Bandung, maka mereka juga terlibat dalam pelayanan penumpang dan pendistribusian barang-barang kebutuhan masyarakat, yang mana hal ini menjadi suatu keunikan yang membedakan mereka dengan karyawan di Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero). Pada pelayanan layanan jasa secara langsung, karyawan bertugas di stasiun-stasiun besar yang ada di Daerah Operasi II Bandung, yaitu diantaranya adalah Stasiun Purwakarta, Stasiun Bandung, Stasiun Kiaracondong, Stasiun Tasikmalaya, dan Stasiun Banjar. Selain bekerja di kantor, pada waktu-waktu tertentu, khususnya ketika Hari Raya Iedul Fitri serta Natal dan Tahun Baru, karyawan juga diikutsertakan dalam bertugas ke stasiun-stasiun besar tersebut. Tugas tersebut merupakan panggilan dinas yang sudah ditetapkan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) melalui persetujuan Kepala Daerah Operasi II Bandung (*Vice President*), karyawan diberi tugas untuk melayani penumpang di stasiun, diantaranya adalah pemeriksaan tiket dan memberikan informasi yang berkaitan dengan perjalanan Kereta Api.

Menjadi seorang wanita yang memutuskan untuk bekerja dan berkeluarga, tentunya mengalami berbagai macam kemungkinan yang terjadi, salah satunya yaitu mereka menduduki tuntutan multiperan yang dijalani setiap hari, yakni peran sebagai karyawan di kantor dan peran sebagai ibu maupun istri di keluarga. Oleh karena kedudukan multiperan tersebut, tentunya karyawan berusaha untuk menyeimbangkan keduanya, tentunya di dalam usaha tersebut memerlukan energi fisik dan juga mental yang cukup. Pada pemenuhannya, tentunya karyawan menghayati adanya tekanan yang muncul ketika mereka bekerja dan tekanan tersebut berdampak pada pemenuhan perannya ketika di keluarga. Hal sebaliknya

juga terjadi apabila ada tekanan yang muncul dari keluarga, maka akan berdampak pada performanya dalam bekerja. Menindaklanjuti pernyataan di atas, peneliti melakukan wawancara terhadap lima karyawan, hasilnya menunjukkan bahwa kelima karyawan tersebut (100%) menyatakan bahwa terdapat suatu tuntutan yang menghambat mereka dalam memenuhi tuntutan multiperannya, di mana hal tersebut saling memengaruhi pemenuhan peran satu sama lainnya. Hambatan yang mereka rasakan tersebut secara potensial dapat memunculkan tekanan dan menguras energi serta kemampuannya untuk beradaptasi terhadap situasi yang sedang terjadi, sehingga hal ini berdampak signifikan pada kondisi fisik dan juga psikis karyawan, seperti energinya untuk memulai pekerjaan yang memengaruhi kondisi mental mereka ketika memenuhi multiperannya.

Lebih lanjut, sebanyak tiga karyawan (60%) menyatakan bahwa situasi yang dianggap sebagai hambatan adalah ketika suami mereka bekerja di luar kota dan hanya pulang ke Bandung dalam waktu yang singkat, sehingga karyawan merasa kurang sanggup untuk membagi peran tanggung jawabnya dalam mengasuh anak secara langsung. Hal ini tentunya membebani karyawan, karena fokus mereka terbagi antara bekerja dengan mengurus anak. Oleh karena itu, ketika bekerja ada beberapa kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menyebabkan karyawan ditegur oleh atasannya.

Hal serupa juga terjadi apabila anak-anaknya sakit ketika mereka sedang bekerja di kantor, sedangkan jarak rumahnya sangat jauh dan tidak ada anggota keluarga lain yang bisa dititipkan. Sehingga hal ini menyebabkan lima karyawan (100%) merasa dilema atas situasi tersebut, karena pada satu sisi mereka harus merawat anaknya namun pada sisi yang lain terdapat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan oleh atasannya. Oleh karena itu, maka tak jarang mereka menitipkan pekerjaannya kepada rekan kerjanya dan sering meminta izin kepada atasannya untuk pulang lebih awal. Hal ini tentunya

berdampak pada kinerja unit, yaitu banyak pekerjaan unit yang tidak bisa selesai pada waktu yang sudah ditentukan dan merepotkan atasan unitnya.

Kemudian, sebanyak dua karyawan (40%) menyatakan bahwa mereka harus mengantarkan anak-anaknya terlebih dahulu ke sekolah sebelum masuk bekerja, sedangkan terdapat apel pagi sebelum pukul 08.00 pagi, sehingga hal ini membuat karyawan kelelahan karena terburu-buru untuk bisa datang tepat waktu. Oleh karena itu, hal ini berdampak pada berkurangnya semangat kerja karyawan yang tentunya mengarah pada penyelesaian pekerjaan yang tidak bisa selesai sesuai dengan waktunya, sehingga ketika sudah ditegur oleh atasannya maka karyawan akan lebih terburu-buru dan tak jarang karyawan lembur apabila banyak pekerjaan yang belum selesai. Hal tersebut akan semakin membebani ketika ada keperluan sekolah yang harus dihadiri oleh orangtua murid, sehingga kedua karyawan tersebut menggunakan waktu istirahatnya untuk datang ke sekolah dan harus kembali lagi ke kantor sebelum waktu istirahat selesai dan ada beberapa pekerjaan yang juga dititipkan kepada rekan kerjanya.

. Lalu, terdapat satu karyawan (20%) yang *single parent*, sehingga hal tersebut membuat karyawan sangat terbebani karena pembagian peran tanggung jawabnya dalam mengasuh anak dipegang penuh oleh dirinya, sedangkan karyawan tersebut juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya. Dampak yang cukup serius dari situasi tersebut adalah pada pekerjaannya, karena membuat karyawan harus izin setengah hari bekerja dan menggunakan jatah cutinya untuk mengurus serta merawat anak-anaknya yang sakit. Hal ini tentunya merugikan karyawan, karena banyak sekali jatah libur atau cuti yang terpakai sehingga sudah tidak bisa ditambah lagi jatahnya. Ketika situasi yang sama terjadi kembali dan jatah cutinya sudah habis, maka karyawan tidak bisa pulang dan mau tidak mau meminta tolong anggota keluarga lain untuk menitipkan sementara anaknya.

Meskipun karyawan di Daerah Operasi II Bandung menghayati adanya tuntutan dalam bekerja maupun keluarga, ternyata mereka juga menghayati adanya manfaat yang memudahkan mereka dalam menjalani multiperannya sehari-hari. Manfaat yang mereka terima dan hayati dalam usahanya untuk memenuhi multiperannya ternyata mampu untuk meringankan beban maupun tuntutan yang muncul, sehingga hal ini berdampak positif bagi karyawan karena mampu menyelesaikan berbagai tuntutan tersebut dengan baik. Pada pemenuhannya, ketika karyawan mereka menghayati adanya manfaat yang memudahkan mereka pada perannya di keluarga. Begitu juga sebaliknya, manfaat yang dihayati dari keluarga juga akan berdampak positif bagi perannya di pekerjaan.

Menindaklanjuti pernyataan di atas, peneliti melakukan wawancara terhadap lima karyawan (100%), yang menyatakan bahwa manfaat yang mereka dapatkan dalam pemenuhan multiperannya dapat meningkatkan energi fisik maupun psikisnya dalam beraktivitas sehari-hari, hal ini penting bagi karyawan karena memungkinkan mereka untuk dapat mengurangi tuntutan multiperan yang dijalannya. Manfaat ataupun kemudahan yang mereka dapatkan mampu mendorong karyawan dalam mencapai suatu target pada tujuan tertentu, sehingga hal ini juga menstimulasi perkembangan dalam diri dan meningkatkan motivasi mereka secara personal.

Secara lebih lanjut, sebanyak empat karyawan (80%) menyatakan bahwa mereka saling bercerita kepada sesama pegawai di kantor tentang masalahnya selama bekerja maupun dengan keluarga, hal ini penting bagi karyawan karena relasi dengan sesama pegawai menjadi lebih akrab dan bisa saling mendukung satu sama lain, sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman di kantor dan masalahnya bisa diselesaikan. Hal serupa juga terjadi apabila karyawan juga saling bercerita kepada tetangga terdekat maupun kepada suaminya di rumah mengenai permasalahan pekerjaan yang ada, oleh karena hal tersebut

maka karyawan bisa mendapatkan masukan dan arahan yang dapat memudahkannya dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi, serta berdampak positif bagi keharmonisan hubungan suami istri pada interaksi yang lebih baik.

Lalu, sebanyak tiga karyawan (60%) menyatakan bahwa ketika mereka kurang mampu dalam menyelesaikan panggilan dinas yang harus diselesaikan dalam waktu sehari, mereka akan meminta arahan lebih lanjut kepada atasannya, sehingga hal ini memudahkan karyawan dalam menentukan langkah apa saja yang seharusnya dikerjakan terlebih dahulu. Hal ini menjadi penting bagi karyawan karena akan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, sehingga memotivasi karyawan untuk bisa menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Sehingga, ketika mereka pulang ke rumah sudah tidak ada lagi beban pekerjaan yang dirasakan dan hal ini cukup baik untuk menjaga interaksi dengan anggota keluarganya. Oleh karena hal tersebut, karyawan dapat menjalani pemenuhan multiperannya dengan baik, karena manfaat yang dihayati akan menghasilkan energi positif secara fisik maupun psikologis yang mengarah kepada kesejahteraan karyawan.

Ketika karyawan mampu untuk menjalani pemenuhan multiperannya dengan baik, maka akan tercipta suatu keseimbangan dalam kedua domain tersebut, yakni domain pekerjaan dan domain keluarga. Hal ini terjadi karena manfaat yang diterima, dapat memudahkan individu dalam mengurangi tuntutan yang muncul dalam usahanya untuk memenuhi tuntutan multiperannya, sehingga akan tercipta suatu interaksi positif yang diistilahkan sebagai *Work-Life Balance* (Jones et al, 2006). Clark (2000) (Dalam Rantanen, 2008) mengartikan *Work-Life Balance* sebagai suatu hal penting bagi kesehatan psikologis individu, karena *self-esteem* yang tinggi, kepuasan diri, dan keharmonisan dalam hidup bisa dianggap sebagai suatu indikator yang baik antar pemenuhan peran dalam kedua domain.

Interaksi positif pada kedua domain tersebut tidak lepas dari kombinasi antara *demands* dan juga *resources* yang muncul dari kedua domain dan saling memengaruhi satu sama lain, karena kombinasi antar keduanya dapat memengaruhi pengalaman serta penghayatan individu pada kedua domain. *Demands* didefinisikan sebagai tuntutan yang merupakan bagian dari peran yang dijalani dan secara potensial dapat memunculkan tekanan yang dapat menguras kemampuan individu untuk beradaptasi dengan situasi yang sedang terjadi (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007). *Demands* dapat berdampak pada kondisi fisik dan psikis individu secara signifikan, hal ini terjadi karena tuntutan yang muncul dianggap sebagai stresor sebagai akibat dari pengorbanan energi yang besar dalam menyelesaikan tuntutan yang ada. Ketika individu menerima adanya *demands* dalam pemenuhan multiperannya, maka hal ini akan memengaruhi pengalaman *conflict* pada kedua domain.

Akan tetapi, hal tersebut dapat diatasi dengan adanya *resources* yang diterima individu dalam pemenuhan multiperannya, yang merujuk pada sumber daya atau manfaat yang memberikan kemudahan bagi individu. Dengan adanya *resources* yang diterima, maka hal ini memungkinkan individu untuk mengurangi *demands* yang muncul, sehingga memudahkan individu untuk mencapai tujuannya dan menstimulasi *Personal Growth* (Demerouti et al., 2001). *Resources* yang diterima individu dapat menjadi salah satu instrument dalam mencapai tujuan dalam menjalani multiperan dalam kehidupan sehari-hari (Bakker dan Leiter, 2010). Ketika individu menerima adanya *resources* dalam pemenuhan multiperannya, maka hal ini akan memengaruhi pengalaman *enhancement* pada kedua domain.

Dengan beragamnya *demands* dan *resources* yang muncul pada domain pekerjaan dan domain keluarga, maka hal ini akan memengaruhi tinggi atau rendahnya (derajat) pengalaman *conflict* dan juga pengalaman *enhancement* pada kedua domain tersebut.

Sehingga dengan adanya kombinasi tinggi atau rendah tersebut, maka akan memengaruhi tipe *Work-Life Balance* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Dalam penelitiannya, Rantanen (2008) menggambarkan *Work-Life Balance* ke dalam empat tipe, yaitu diantaranya adalah *Beneficial Balance*, *Harmful Balance*, *Active Balance* dan *Passive Balance*. Dalam menggambarkan empat tipe tersebut, Rantanen (2008) melakukan sebuah penelitian lanjutan terkait. Hasilnya menunjukkan bahwa individu yang menduduki peran ganda (*multiroles*) pada pekerjaan maupun keluarga, tidak selalu mengalami tuntutan yang menyebabkan mereka konflik. Merujuk pada hasil prevalensi, ditunjukkan bahwa tipe *Beneficial Balance* adalah yang paling tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa individu mampu menjalankan multiperannya secara optimal dan memperoleh energi dari peran yang dijalani

Berdasarkan pemaparan fenomena di atas yang berkaitan dengan usaha serta pengalokasian energi individu untuk menyeimbangkan pemenuhan multiperannya pada domain pekerjaan dan domain keluarga maupun sebaliknya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait untuk mengetahui gambaran tipe *Work-Life Balance* pada Karyawan yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui bagaimana gambaran tipe *Work-Life Balance* pada karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan gambaran mengenai tipe *Work-Life Balance* pada karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui mengenai tipe *Work-Life Balance* berdasarkan pemaparan oleh Rantanen (2008) yang terbagi menjadi empat, yaitu *Beneficial Balance*, *Harmful Balance*, *Active Balance* dan *Passive Balance* pada karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

1. Memberikan informasi dan wawasan mengenai tipe *Work-Life Balance* ke dalam Ilmu Psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Memberikan arahan dan rujukan kepada peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan gambaran dan perbedaan dari masing-masing tipe *Work-Life Balance*.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi dan wawasan kepada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung mengenai tipe *Work-Life Balance* yang dimiliki oleh karyawatnya. Informasi dan wawasan ini dapat ditindaklanjuti sebagai perancangan program *Work-Life Balance* bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero).
2. Memberikan informasi dan wawasan pada karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung mengenai gambaran tipe *Work-Life Balance* yang dimiliki, sehingga mereka diharapkan mampu untuk melakukan pengembangan diri dan meningkatkan fungsi pemenuhan *multiroles*-nya.

1.5. Kerangka Pemikiran

Karyawati di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung berperan dalam mengoperasikan dan mengelola jasa layanan angkutan Kereta Api di Jawa Barat bagian Selatan, pelaksanaannya meliputi jasa layanan penumpang, angkutan logistik, dan pengusahaan aset. Hal ini dilakukan karena Kereta Api menjadi salah satu angkutan publik yang berperan sebagai pendorong, penunjang, dan penggerak bagi perkembangan suatu daerah. Serupa dengan karyawati di daerah operasi lainnya, karyawati di Daerah Operasi II Bandung juga menduduki jabatan di berbagai unit kerja, yaitu diantaranya adalah Unit Sintelis (Sinyal, Telekomunikasi, dan Listrik), Unit Pengusahaan Aset, Unit Aset, Unit Jalan Rel dan Jembatan, Unit Sumber Daya Manusia dan Umum, Unit Operasi, Unit Komersial, Unit Humas dan Hukum, Unit Kesehatan, Unit Pengadaan Barang dan Jasa, Unit Sarana, Unit Pelayanan, dan Unit Keuangan.

Oleh karena karyawati bekerja pada jasa layanan angkutan Kereta Api, maka mereka juga bertugas dalam melayani mobilisasi penumpang dan pendistribusian logistik secara langsung di stasiun-stasiun besar yang ada di Daerah Operasi II Bandung. Selain bekerja di kantor, karyawati juga dilibatkan dalam memenuhi panggilan dinas untuk bertugas di Stasiun Purwakarta, Stasiun Bandung, Stasiun Kiaracondong, Stasiun Tasikmalaya, dan Stasiun Banjar. Panggilan dinas tersebut harus dipenuhi oleh karyawati, karena sudah melalui persetujuan Kepala Daerah Operasi (*Vice President*) Daerah Operasi II Bandung, khususnya ketika Hari Raya Iedul Fitri serta Natal dan Tahun Baru. Pada pelaksanaannya, karyawati ditugaskan untuk melayani penumpang di stasiun, diantaranya yaitu memeriksa tiket dan memberikan informasi yang berkaitan dengan perjalanan Kereta Api.

Menjadi seorang wanita yang memutuskan bekerja dan berkeluarga, tentunya mengalami berbagai macam kemungkinan yang terjadi, hal tersebut terjadi karena mereka menduduki dua peran sekaligus, yakni peran sebagai karyawan di pekerjaan dan peran sebagai ibu atau istri di keluarga. Oleh karena karyawan menduduki multiperan tersebut, mereka menghayati adanya tuntutan yang berasal dari pekerjaan dan dari keluarga, bahkan saling memengaruhi satu sama lainnya. Misalnya ketika di kantor karyawan harus segera menyelesaikan pekerjaannya pada waktu yang sudah ditentukan oleh atasan unitnya, namun pada waktu yang bersamaan anak dari karyawan tersebut sakit, sehingga membuatnya menjadi sulit untuk berkonsentrasi. Hambatan yang mereka hayati tersebut secara potensial dapat memunculkan tekanan dan menguras energinya untuk lebih beradaptasi dengan situasi yang sedang terjadi, sehingga hal ini akan berdampak signifikan pada kondisi fisik dan psikis karyawan.

Ketika terjadi peningkatan pada tuntutan peran individu dalam pekerjaan yang berlawanan dengan tuntutan (*demands*) peran individu di keluarga, maka individu akan mengalami ketidakseimbangan peran diantara pekerjaan dengan keluarga yang akan mengarah pada *conflict*, sehingga individu akan mengalami situasi yang disebut sebagai *Work-Family Conflict* (Greenhaus dan Beutel dalam Zats dkk, 1996). Menurut teori yang dikemukakan dari Kahn et al. (1964), *Work-Family Conflict* didefinisikan sebagai bentuk *interrole conflict*, di mana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga saling bertentangan pada beberapa hal (Greenhaus dan Beutell, 1985. Dalam Rantanen, 2008). Artinya, ketika individu berpartisipasi dalam suatu peran, maka akan dirasa lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran yang lainnya.

Conflict dapat terjadi karena adanya *demands* yang dialami oleh individu dalam pemenuhan multiperannya, di mana *demands* didefinisikan sebagai suatu hal yang merupakan bagian dari multiperan yang dijalani individu dan dampaknya secara potensial dapat memicu tekanan dan menguras kemampuan individu dalam beradaptasi (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007). *Demands* mengarah pada empat hal yang signifikan, *Work Pressure* (tekanan yang dimiliki oleh peran tertentu), *Emotional Demands* (adanya tuntutan secara emosional), *Mental Demands* (tuntutan secara mental), dan *Physical Demands* (tuntutan yang berkaitan dengan fisik individu) (Schaufeli & Bakker, 2010).

Meskipun karyawan di Daerah Operasi II Bandung menghayati adanya tuntutan multiperan yang dijalani, ternyata pilihan mereka sebagai wanita yang bekerja dan berkeluarga juga mendapatkan manfaat yang memudahkan mereka dalam menjalani multiperannya sehari-hari. Manfaat ataupun kemudahan yang mereka dapatkan mampu mendorong karyawan dalam mencapai suatu target pada tujuan tertentu, sehingga hal ini juga menstimulasi perkembangan dalam diri dan meningkatkan motivasi mereka secara personal. Oleh karena itu, ketika karyawan berusaha untuk memenuhi multiperannya, mereka dapat meningkatkan energi fisik maupun psikisnya, sehingga hal ini penting bagi karyawan karena memungkinkan mereka untuk dapat mengurangi tuntutan multiperan yang dijalannya.

Hal di atas sejalan dengan penjelasan Rantanen (2008), bahwa dalam pekerjaan tidak selalu terdapat suatu tuntutan (*demands*), tetapi juga terdapat peningkatan berbagai kemampuan yang menunjang kesejahteraan psikologis individu (*resources*). Hal ini merujuk pada sumber daya yang memudahkan individu untuk dapat meningkatkan energi fisik maupun psikisnya. Dengan adanya *resources* yang dihayati individu, maka memungkinkan individu untuk mengurangi *demands* yang muncul sebagai akibat dari pemenuhan tuntutan multiperannya, sehingga nantinya akan mendorong individu untuk mencapai target tertentu

dan mampu mendorong *Personal Growth* individu (Demerouti et al., 2001). Schaufeli & Bakker (2010) menyatakan bahwa *resources* terdiri atas empat hal yang signifikan, yaitu *Autonomy, Performance Feedback, Social Support, dan Supervisory Coaching*. Sumber daya yang dihayati individu berperan penting dalam memotivasi individu dalam usahanya untuk mencapai *Psychological Well-Being* dan memberikan pengalaman *enrichment* pada pemenuhan multiperannya.

Rantanen (2008), menyebutkan bahwa konsep *enrichment* yang digunakan dalam penelitian disebut sebagai *enhancement*, yang merupakan sejauh mana pengalaman di salah satu peran mampu meningkatkan kualitas hidup seperti performa atau afek dalam peran yang lainnya (Greenhaus & Powell, 2004). Oleh karena itu, dalam menjalankan peran di pekerjaan, karyawan mendapatkan manfaat (peningkatan pendapatan, kemudahan fasilitas, memiliki *skills* yang baru) untuk menjalankan perannya di keluarga, yang selanjutnya diistilahkan sebagai *Work-Family Enhancement*.

Pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang dialami karyawan berkaitan dengan pemenuhan multiperannya dalam pekerjaan yang memengaruhi perannya di keluarga maupun sebaliknya. Keterlibatan individu pada domain pekerjaan maupun domain keluarga merujuk pada upaya psikologis dan partisipasi yang dikerahkan oleh karyawan, sehingga akan menciptakan perasaan puas atau tidak puas yang diekspresikan pada kedua domain tersebut. Oleh karena itu, karyawan terdorong untuk dapat menyeimbangkan multiperan yang dijalani dan mengurangi konflik yang dialaminya, baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Selanjutnya, hal ini diistilahkan sebagai *Work-Life Balance*, yaitu pemenuhan ekspektasi peran yang dinegosiasikan dan diterima individu dengan pasangannya dalam perannya masing-masing pada domain pekerjaan dan domain keluarga (Grzywacz dan Carlson, 2007:458. Dalam Rantanen, 2008).

Work-Life Balance dapat dicapai melalui kombinasi antara pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang dihayati oleh karyawan pada pemenuhan multiperannya di domain pekerjaan dan domain keluarga. Tentunya para karyawan merasakan perbedaan pengalaman antara *conflict* dan *enhancement* dari kedua domain tersebut, sehingga mereka merasakan adanya kombinasi antara tinggi-rendahnya atas derajat *conflict* maupun derajat *enhancement*. Kombinasi tinggi-rendahnya derajat *conflict* yang dialami individu pada domain keluarga, juga akan memengaruhi tinggi-rendahnya *demands* yang dirasakan dan memungkinkan memberi hambatan dalam pemenuhan peran di pekerjaan dan sebaliknya. Lalu sebaliknya, kombinasi tinggi-rendahnya derajat *enhancement* yang dialami individu pada domain keluarga, juga akan memengaruhi tinggi-rendahnya *resources* yang dirasakan dan memungkinkan untuk memberi kemudahan dalam pemenuhan peran di pekerjaan dan sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan apa yang dipaparkan oleh Schaufeli dan Bakker, yang menyatakan bahwa *demands* dan *resources* yang dimiliki oleh individu merupakan suatu prediktor dalam menentukan *Work-Life Balance* (Schaufeli Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2010). Oleh karena itu, hal tersebut dikembangkan oleh Rantanen (2011) bahwa dengan adanya kombinasi tersebut, maka akan menghasilkan empat tipe *Work-Life Balance*, yakni diantaranya adalah *Beneficial Balance* (*high enhancement - low conflict*), *Harmful Balance* (*low enhancement - high conflict*), *Active Balance* (*high enhancement - high conflict*), dan *Passive Balance* (*low enhancement - low conflict*).

Karyawan di Daerah Operasi II Bandung yang menghayati pengalaman *enhancement* yang tinggi dan pengalaman *conflict* yang rendah pada kedua domain, maka tergolong ke dalam tipe *Beneficial Balance*. Kondisi ini dapat meningkatkan fungsi psikologis dan kesejahteraan hidup karyawan, karena keuntungan atau manfaat (*resources*) yang diterima

karyawati lebih tinggi daripada tuntutan (*demands*) yang didapatkan dari multiperan pada kedua domain. Hal ini digambarkan dengan karyawati yang memiliki relasi interpersonal yang baik dengan kerabat terdekatnya, karena ketika karyawati menghayati adanya hambatan ketika memenuhi tuntutan multiperannya, karyawati akan saling bercerita untuk mengungkapkan keluh kesahnya dan karyawati mendapatkan masukan serta arahan bagaimana mereka harus bersikap. Oleh karena itu, karyawati merasa percaya dan terdorong untuk bisa memenuhi tuntutan multiperannya sesuai dengan harapan. Dengan demikian, hambatan yang muncul pada kedua domain dapat teratasi, sehingga dapat meningkatkan fungsi psikologis dan kesejahteraan karyawati.

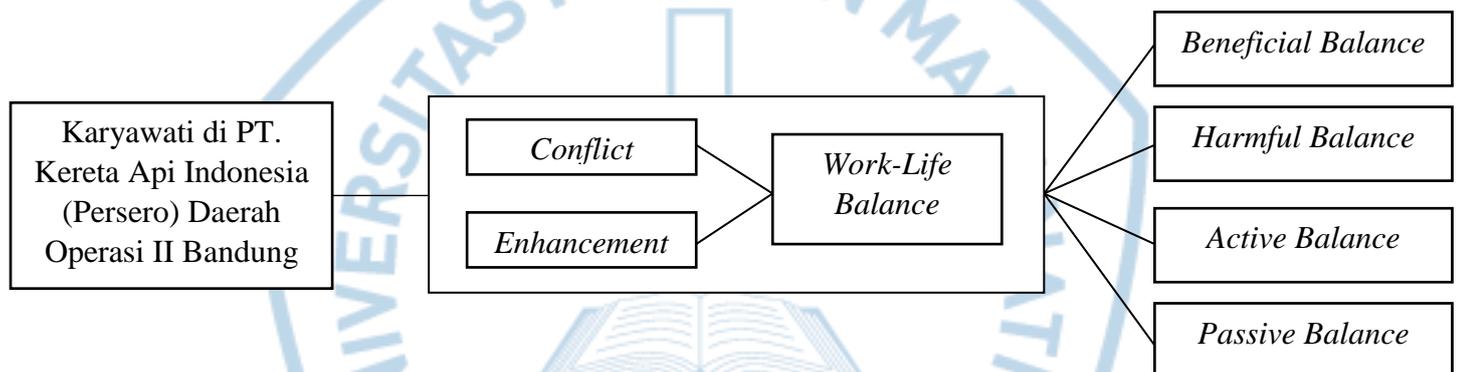
Sedangkan karyawati di Daerah Operasi II Bandung yang menghayati pengalaman *enhancement* yang rendah dan pengalaman *conflict* yang tinggi pada kedua domain, maka tergolong ke dalam tipe *Harmful Balance*. Kondisi ini dapat mengancam fungsi psikologis dan kesejahteraan karyawati, karena banyaknya tuntutan (*demands*) yang diterima oleh karyawati melebihi sumber daya (*resources*) yang didapatkan dari pemenuhan multiperannya. Hal ini digambarkan dengan karyawati yang harus mengantarkan anak-anaknya terlebih dahulu ke sekolah sebelum bekerja dan terasa lebih membebani apabila suaminya bekerja di luar kota, sedangkan karyawati juga memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan yang tinggi. Oleh karena itu, karyawati merasa kelelahan karena terburu-buru untuk tidak terlambat sampai di kantor, sehingga menyebabkan energinya terkuras dan memengaruhi kinerjanya di kantor. Hal tersebut seringkali menghambat pemenuhan multiperan karyawati, sehingga dikhawatirkan dapat berdampak secara signifikan pada kesejahteraan karyawati.

Lalu, karyawati di Daerah Operasi II Bandung yang menghayati pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang sama-sama tinggi pada kedua domain, maka tergolong ke dalam tipe *Active Balance*, di mana hal ini terjadi karena tingginya keterlibatan peran individu (peran

aktif) dalam pemenuhan multiperannya pada kedua domain. Kondisi ini terjadi karena karyawan terlibat secara aktif pada peran mereka ketika bekerja maupun ketika di keluarga, di mana dalam keterlibatan tersebut karyawan merasakan tingginya tuntutan (*demands*) pada kedua domain dan secara tidak langsung juga merasakan tingginya sumberdaya (*resources*) dari pemenuhan multiperan yang mereka jalani sehari-hari. Oleh karena itu, karyawan merasa tertantang dengan segala bentuk tuntutan (*demands*) pekerjaannya dan keluarganya untuk bisa diselesaikan, karena hal itu juga akan membuat karyawan merasa puas dan diuntungkan (*resources*) karena berhasil memenuhi semua tuntutan multiperan yang dijalannya sehari-hari.

Akan tetapi, apabila karyawan di Daerah Operasi II Bandung yang menghayati pengalaman *conflict* dan *enhancement* yang sama-sama rendah pada kedua domain, maka tergolong ke dalam tipe *Passive Balance*, di mana hal ini terjadi karena rendahnya keterlibatan peran individu (peran pasif) dalam pemenuhan multiperannya pada kedua domain. Kondisi ini terjadi karena karyawan kurang terlibat pada peran mereka ketika bekerja maupun ketika di keluarga, sehingga dalam pemenuhan multiperannya tersebut karyawan merasakan rendahnya tuntutan (*demands*) pada kedua domain dan secara tidak langsung manfaat atau keuntungannya (*resources*) juga rendah dari pemenuhan peran yang mereka jalani sehari-hari. Oleh karena itu, karyawan merasa dirinya kurang mampu untuk mengerahkan keterlibatan atau partisipasi multiperannya pada kedua domain yang dijalani. Sehingga, karyawan sama sekali tidak terdorong ataupun tidak merasa tertantang dengan segala tuntutan (*demands*) pekerjaan dan tuntutan keluarganya, dengan demikian karyawan juga tidak menghayati adanya keuntungan maupun perasaan puas (*resources*).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat terlihat bahwa karyawan di Daerah Operasi II Bandung memiliki usaha dan pengeralahan energi yang berbeda-beda dalam menyeimbangkan pemenuhan multiperan yang dijalannya sehari-hari, baik itu pada domain pekerjaan terhadap domain keluarga maupun sebaliknya, sehingga karyawan juga memiliki derajat *conflict* (karena adanya *demands* yang muncul) dan derajat *enhancement* (karena adanya *resources* yang muncul) yang beragam pula. Oleh karena kombinasi tersebut, maka akan memengaruhi tipe *Work-Life Balance* yang dimiliki oleh karyawan di Daerah Operasi II Bandung.



Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran

1.6. Asumsi Penelitian

1. Karyawati di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung menjalani tuntutan *multiroles* dalam kehidupan mereka, yakni peran sebagai karyawati di pekerjaan dan peran sebagai ibu serta istri di keluarga.
2. Tuntutan yang beragam dari domain pekerjaan maupun dari domain keluarga akan memicu *conflict* yang dirasakan oleh karyawati di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung.
3. Keuntungan yang beragam dari domain pekerjaan maupun dari domain keluarga akan memberikan *enhancement* yang dirasakan oleh karyawati di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung.
4. Kombinasi dari adanya pengalaman *conflict* dan pengalaman *enhancement* yang dirasakan oleh karyawati PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi II Bandung dari domain pekerjaan dan domain keluarga, akan menghasilkan empat macam tipe *Work-Life Balance*, yaitu *Beneficial Balance*, *Harmful Balance*, *Active Balance*, dan *Passive Balance*.