

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perempuan dikonstruksikan secara sosial dalam budaya di Asia untuk berkiprah di ranah domestik. Perkembangan dewasa ini menyebabkan peluang untuk perempuan dapat berkiprah secara maksimal di bidang ekonomi, sosial, dan politik. Situasi perkembangan zaman sekarang ini, wanita bebas mengembangkan diri melalui pendidikan dan pilihan karier di luar rumah. Pilihan berkarier bukan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tetapi untuk aktualisasi diri dan pencapaian prestasi maksimal yang bisa membuatnya merasa dihargai oleh lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan kutipan dari laman berita CNN Indonesia (2016), *survey* yang dilakukan oleh Grant Thornton tersebut, menunjukkan bertambahnya posisi senior pada perusahaan di dunia yang diisi oleh perempuan. Kenaikan ini terjadi selama 12 bulan terakhir. Secara global, Eropa Timur menjadi kawasan yang memberikan kesempatan kepada perempuan memimpin dalam sebuah perusahaan, yaitu 35 persen. Secara mengejutkan, kawasan Asia Tenggara menempati posisi kedua di dunia yang memberikan posisi tinggi dalam sebuah perusahaan kepada perempuan, yaitu 34 persen. Untuk Indonesia sendiri, 36 persen posisi senior di perusahaan dipegang oleh perempuan. Pertumbuhan sebesar 16 persen dari tahun lalu, menempatkan Indonesia masuk dalam 10 besar negara di dunia untuk jumlah perempuan di posisi manajemen senior perusahaan.

Berdasarkan data dari BPS Jatim (2017) mengatakan bahwa dari 15,57 juta orang perempuan usia kerja merupakan perempuan yang memilih masuk ke dalam pasar tenaga kerja dan aktif secara ekonomi (Kelompok Angkatan Kerja) lebih banyak daripada kelompok yang tidak masuk dalam pasar tenaga kerja (Kelompok Bukan Tenaga Kerja). Perempuan yang masuk ke dalam Kelompok Angkatan Kerja sebesar 54,37 persen, sementara yang masuk ke dalam Kelompok Bukan Angkatan Kerja sebesar 45,63 persen. Berdasarkan kegiatan utamanya, porsi terbesar kegiatan perempuan di Jawa Timur pada tahun 2017 adalah bekerja (52,36 persen), kemudian disusul oleh mereka yang mengurus rumah tangga (35,64 persen), sekolah (6,63 persen), melakukan kegiatan lainnya (3,35 persen) dan menganggur (2,01 persen) dari total penduduk usia kerja.

Hasil data dari BPS Jatim (2017) mengatakan bahwa perempuan yang bekerja menurut kelompok usia dikategorikan menjadi tiga kelompok. Kelompok tersebut adalah penduduk usia muda (15-24 tahun), penduduk usia prima (25-54 tahun), dan penduduk usia tua (55 tahun ke atas). Antara tahun 2014 sampai dengan 2017, perempuan yang bekerja mayoritas berada dalam kategori usia prima sebesar 67,47 persen. Sementara itu, perempuan usia muda yang bekerja berkisar antara 10,65 persen. Perempuan usia muda yang bekerja ini termasuk juga mereka yang sedang bersekolah namun juga bekerja, Sedangkan presentase perempuan usia tua yang bekerja cenderung menunjukkan peningkatan tiap tahunnya.

Kondisi inilah yang menurut Istiyanto (2007) ada istilah wanita karier yaitu wanita yang pendidikan dan status dalam pekerjaannya cukup tinggi dan cukup berhasil dalam berkarya. Sedangkan menurut Sudrajat (2008) wanita karier adalah wanita yang terjun dalam kegiatan profesi dan didasari dengan keahlian pendidikan tertentu. Alasan para perempuan ini bekerja, tidak hanya karena alasan ekonomi tetapi karena perempuan memiliki sebuah keterampilan, keahlian, pengetahuan, pengaktualisasi diri dan kepuasan batin yang diperoleh dari akan suatu minat dari pekerjaan tersebut.

Peran perempuan saat ini sudah tidak lagi dikaitkan dengan peran selama ini sebagai perempuan yang mengerjakan pekerjaan rumah, mengurus anak, tetapi perempuan jaman sekarang kebanyakan juga telah memiliki peran sebagai seorang wanita karier. Wanita karier memiliki beberapa hambatan di mana seorang wanita karier yang sudah menikah, harus tetap menjalani tanggung jawabnya, sebagai seorang istri dan ibu untuk mengurus rumah tangga. Bagi wanita karier yang belum menikah cenderung memiliki banyak waktu dan kesempatan untuk meraih karier setinggi-tingginya.

Wanita karier memiliki peran ganda sebagai pencari nafkah dan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan domestik. Wanita yang berperan ganda akan mudah merasa lelah dan kurang bahagia. Penelitian dari Anastasia (2011) menyebutkan bahwa konflik peran wanita sebagai ibu rumah tangga mengganggu peran sebagai pekerja sehingga memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup mereka. Maka dari itu mereka tidak bahagia dan untuk mencapai kebahagiaan pada wanita karier, mereka membutuhkan faktor dari dalam diri individu. Menurut penelitian dari Yunita (2019) bahwa ke empat dimensi *psychological capital* memiliki kaitan dengan kebahagiaan pada wanita dewasa awal yang telah menikah dan juga

bekerja di perusahaan “X”, dimana pada seluruh responden mengalami konflik peran ganda. Dalam Soraiya dkk (2016) hal yang dapat mendukung wanita yang peran ganda yang bekerja dapat bahagia adalah melalui *psychological capital* yang di miliki karyawan saat bekerja dan *psychological capital* terbukti dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif dan juga menurunkan tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan.

Psychological capital menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007) adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif yang dicirikan oleh : (1) adanya kepercayaan diri melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) adanya atribusi positif tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang (*optimism*); (3) memiliki persistensi dalam mencapai tujuan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan agar mencapai kesuksesan (*hope*); (4) ketika menghadapi masalah dan kesulitan, individu harus mampu bertahan dan terus maju untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

Psychological capital menjadi hal yang penting untuk dimiliki oleh perempuan karir, sebab dengan adanya *psychological capital* di dalam diri individu, maka perempuan dapat mengatasi segala hambatan yang datang, baik hambatan dari internal maupun eksternal. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa menjadi perempuan karir diperlukan memiliki sikap-sikap, seperti keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri, memiliki sikap yang optimis, harus memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dan target, serta harus memiliki sikap ketahanan dalam diri ketika menghadapi kesulitan atau hambatan. *Psychological capital* sendiri bisa dilihat dari pernyataan informan-informan berikut ini.

“Ya harus percaya apa yang aku lakukan itu benar, ya kamu berada di jalur yang benar maka support nya akan datang sendiri”

(X, Dosen , 38 thn)

“Kalo misalnya aku tetap kerja keras ya pasti suatu saat akan diatas anggappnya kek gitu, targetku apa yang dinyatakan sukses itu kalo aku bisa beli barang branded tanpa mikir. Pemikirannya open minded, tetap belajar biar bisa melalui hambatan-hambatan itu lah”

(Y , Supervisor , 26 thn)

“Ada sih rasa bersalah saya sama anak dan suami kok sebagai ibu tapi tidak bisa menjadi seorang ibu seutuhnya. Kalo dari pekerjaan ya pasti ada hambatan cuman selama ini sih masih bisa teratasi atau kalo memang ada kesalahan ya di excuse sama atasan pasti kalo kita ada prestasi yang lainnya”

(M , Operational Manager, 34 thn)

Berdasarkan pernyataan informan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa para perempuan tersebut, sudah memiliki aspek-aspek *psychological capital* dalam diri para perempuan tersebut, seperti memiliki *self efficacy* terlihat dari pernyataan *“ya harus percaya apa yang aku lakukan itu benar,”* *hope* terlihat dari pernyataan *“targetku apa yang dinyatakan sukses itu kalo aku bisa beli barang branded tanpa mikir”*, *optimism* dari pernyataan *“kalo misalnya aku tetap kerja keras ya pasti suatu saat akan diatas”*, *“ada sih rasa bersalah saya sama anak dan suami kok sebagai ibu tapi tidak bisa menjadi seorang ibu seutuhnya”* dan *resiliency* dari pernyataan *“Pemikirannya open minded, tetap belajar biar bisa melalui hambatan-hambatan itu lah”* dan *“intinya adalah bekerja dengan benar ketika orang menyerang kamu”* dan *“kalo dari pekerjaan ya pasti ada hambatan cuman selama ini sih masih bisa teratasi atau kalo memang ada kesalahan ya di excuse sama atasan pasti kalo kita ada prestasi yang lainnya”*.

Mutiara Mirah Yunita (2019) melakukan penelitian untuk menguji hubungan *psychological capital* dengan kebahagiaan pada wanita dewasa awal yang mengalami konflik peran ganda. Penelitian tersebut, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan kebahagiaan pada wanita dewasa awal yang bekerja dan telah menikah serta memiliki peran ganda. Untuk mencapai kebahagiaan itu sendiri tidak hanya dikarenakan terpenuhinya kebutuhan material dan kebutuhan seksual, psikologis atau terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan jasmani. Namun untuk mencapai kebahagiaan diperlukan juga faktor dari dalam diri individu itu sendiri. Terdapat empat dimensi dari *psychological capital* yaitu *self efficacy*, *optimism*, *resiliency* dan *hope*.

Menurut Julianti dan Dewayani (2015) Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan, menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dalam kaitannya dengan pengaruh antara *psychological capital* (*self-efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resiliency*), secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh

yang sangat signifikan antara *psychological capital* (*selfefficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Menurut Setyawan (2019) Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Career Success* Dengan *Job Crafting* Sebagai Variabel Mediasi, menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career success* karyawan sektor perhotelan bintang lima di Jawa Timur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tingginya tingkat *career success* karyawan perhotelan bintang lima di Jawa Timur dipengaruhi oleh *psychological capital*. Namun, tingginya tingkat *career success* karyawan akan lebih banyak dipengaruhi oleh pengaruh tidak langsung *psychological capital*, melalui *job crafting* dibandingkan dengan pengaruh langsung *psychological capital*. Hal tersebut, menunjukkan bahwa tingginya tingkat *career success* karyawan hotel lebih dipengaruhi oleh penyertaan proses *crafting* yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Avey, Reichard, Luthans, dan Mhatre (2011) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan perilaku organisasi yang diharapkan, yaitu perilaku kewargaorganisasian, dan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan sikap kerja karyawan yang diharapkan yaitu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi lebih optimis, percaya diri, dan tangguh, sehingga mengharapkan hal-hal yang baik terjadi kepada dirinya.

Mowday, Porter, and Steers (1982) juga menyatakan bahwa wanita, sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus dapat mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka. Sedangkan subjek pria dalam penelitian ini memiliki rerata empirik lebih tinggi daripada subjek wanita pada variabel *psychological capital*.

Eisenberg dkk (2003) menyatakan bahwa pria memiliki tingkat *resiliency* yang lebih tinggi, sehingga mampu beradaptasi dengan berbagai macam kondisi untuk mengubah keadaan dan fleksibel dalam memecahkan masalah daripada wanita. Hasil analisis deskriptif subjek berdasarkan rentang usia menunjukkan bahwa subjek dalam rentang usia dewasa madya

(41 – 65 tahun) dalam penelitian ini memiliki rerata empirik lebih tinggi daripada subjek dalam rentang usia dewasa awal (20 – 40 tahun) pada ketiga variabel penelitian ini, yaitu perilaku kewargaorganisasian, komitmen organisasi, dan *psychological capital*.

Didukung oleh pernyataan dari Dyne dan Graham (2005) bahwa karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan dan komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia lebih muda. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi yang lain. Hal ini juga berkaitan dengan perilaku kewargaorganisasian, di mana ketika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan menunjukkan perilaku kewargaorganisasian, karena adanya keinginan untuk ikut berkontribusi dalam kesejahteraan organisasi dan karyawan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT X didapatkan data bahwa adanya kesulitan dalam pekerjaan dalam hal pencapaian target. Dengan adanya kesulitan dalam hal pencapaian target tersebut maka disimpulkan bahwa beban kerja di PT X cukup berat. Hal ini terlihat dari kutipan wawancara dibawah ini :

“Bentuk permasalahannya yaitu didalam tim kadang-kadang tidak mencapai target sehingga saya dan tim harus bekerja extra keras untuk dapat menutup target bulan lalu”.

(Y, Supervisor)

Data diatas menunjukkan bahwa permasalahan di perusahaan X terkadang terkait masalah pencapaian target maka dari itu peneliti tertarik untuk menjadikan lokasi penelitian.

Berdasarkan dari berita ayobandung.com (2019) Ini Faktor Penghambat Karier Perempuan Indonesia, menyatakan bahwa hambatan yang pertama adalah perempuan biasanya memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih rendah untuk meraih karier yang lebih tinggi. Ada sebanyak 58 persen responden perempuan yang bekerja pada jabatan level menengah ke atas yang berpendapat tidak setuju akan kepercayaan diri mengenai sukses mencapai karier yang tinggi. Hambatan berikutnya adalah perempuan merasa tidak didukung oleh lingkungan sekitarnya. Setidaknya ada 59 persen responden perempuan yang merasa tidak didukung atau merasa netral dalam dunia pekerjaannya. Hambatan yang terakhir ditemukan di Indonesia adalah perempuan di Indonesia masih banyak yang menjadi

tumpuan kepercayaan oleh keluarga mereka. Setidaknya ada 78 persen responden perempuan yang percaya bahwa harapan keluarga pada perempuan menahan mereka untuk berkarier lebih tinggi. Artinya, masih ditemukan di Indonesia bahwa perempuan masih diinginkan untuk berada di rumah saja oleh keluarga, mengurus anak, dan mengurus rumah.

Menurut penelitian dari Fatakh (2018) menyatakan bahwa ada perbedaan antara wanita karier dengan wanita pekerja yaitu wanita karier memiliki keaktifan di ruang publik yang di pengaruhi oleh pendidikan, ekonomi, sosial, dan aktualisasi diri, sebagai pendukung karier bagi wanita. Faktor pendidikan adalah banyaknya kaum wanita yang mengenyam pendidikan, kaum wanita menjadi lebih mampu dan lebih menguasai berbagai bidang (lapangan kerja) dan tidak sedikit di antara mereka yang juga menekuninya sebagai sebuah profesi atau karir, sehingga pada akhirnya menjadikan mereka mandiri dari segi ekonomi. Faktor sosial adalah seorang wanita, terutama yang sudah berkeluarga tidak ada salahnya ikut serta bekerja membantu suami, sehingga seorang istri dapat mandiri atau tidak terlalu bergantung sepenuhnya dalam hal ekonomi kepada suaminya, dan ia juga dapat membantu suami memenuhi keperluan keluarganya. Faktor sosial adalah semakin tingginya jabatan atau kedudukan seorang wanita karir di tempat dia bekerja, maka semakin meningkatkan status sosial, penghargaan serta penghormatan masyarakat terhadap dirinya. Kebutuhan aktualisasi diri adalah mempraktekkan dan memanfaatkan ilmu yang telah diperjuangkan selama bertahun-tahun di perguruan tinggi.

Dari beberapa penelitian di atas, maka dari itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul studi deskriptif tentang *psychological capital* pada wanita karir di perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya belum banyak yang membahas tentang studi deskriptif tentang *psychology capital* pada wanita karir sehingga peneliti tertarik dalam melakukan penelitian ini.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah penelitian mengenai gambaran *psychological capital* pada wanita karir. Ciri-ciri *psychological capital* yang menjadi fokus penelitian ini adalah hanya terbatas pada *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*, menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007).

Penelitian ini merupakan studi deskriptif tentang *psychological capital* pada wanita karir yang memiliki beberapa karakteristik yaitu :

- a. Partisipan dalam penelitian ini merupakan wanita karir yang berumur 20-40 tahun (dewasa awal) yang lajang dan sudah menikah

- b. Partisipan sedang bekerja di perusahaan/organisasi minimal selama 1 tahun dan memiliki pendidikan minimal diploma keatas

1.3 Rumusan masalah

Bagaimana gambaran *psychological capital* pada wanita karir di perusahaan?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran *psychological capital* pada wanita karir di perusahaan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan teoritis bagi psikologi industri organisasi terutama dalam topik *psychological capital* pada wanita karir.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi responden mengenai gambaran *psychological capital* pada wanita karir, serta menjadi evaluasi diri dalam *psychological capital* yang dimilikinya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi masukan bagi perusahaan terkait dengan gambaran *psychological capital* pada wanita karir serta menjadi bahan evaluasi perusahaan terkait dengan pengembangan *psychological capital*.

c. Bagi Atasan di Perusahaan

Memberikan gambaran *psychological capital* pada wanita karir yang juga bagian dari karyawan perusahaan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terkait pengembangan *psychological capital* pada pegawai wanita di usia prima.

d. Bagi Pasangan

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pengertian kepada pasangan mengenai pentingnya *psychological capital* untuk aktualisasi diri bagi wanita karir.