

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Istilah wanita karir bukanlah hal yang asing lagi di telinga, sehingga menjadikan wanita karir sebagai suatu fenomena karena jika dulu seorang wanita lebih identik dengan pekerjaan rumah seperti melayani suami, mendidik anak, ikut membantu orangtua untuk mengurus saudara di rumah hingga mengurus pekerjaan dalam rumah, maka seiring berkembangnya zaman peran wanita pun mengalami banyak perubahan seperti yang dikatakan oleh maria¹ pada penelitian sebelumnya. Para wanita banyak yang menginginkan bukan hanya mengurus pekerjaan rumah saja melainkan bekerja diluar rumah sehingga banyak wanita yang memilih untuk menjajaki dunia karir atau biasa di sebut dengan sebutan wanita karir.

Wanita karir merupakan wanita yang memilih melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya yang sudah dikuasai, pernyataan tersebut dari marina² pada penelitian sebelumnya. Wanita yang kesehariannya sibuk dengan kegiatan diluar rumah seperti bekerja sehingga diberilah istilah wanita karir. Semakin bertambahnya wanita yang terjun ke dunia karir tentunya memberikan dampak yang positif juga terhadap ketersediaan sumber daya manusia bagi dunia industri serta mengurangi angka pengangguran yang ada di

¹ Maria Chrisnatalia and Chika Farren, "Work Engagement Pada Wanita Karir (Studi Deskriptif)," *UG Jurnal* 14, no. April (2020): 22–27.

² Marina Dwi Mayangsari and Dhea Amalia, "Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir," *Jurnal Ecopsy* 5, no. 1 (2018): 43.

Indonesia sekaligus bisa memperbaiki ekonomi keluarga dan memberikan value yang baik dimata sosial.

Okta dan Prahara³ mengatakan bahwa, wanita karir pada umumnya merupakan wanita yang memiliki pendidikan cukup tinggi, memiliki status yang cukup tinggi dalam lingkup kerjanya serta memiliki prestasi berupa keberhasilan dalam berkarya. Demikian pula semakin berkembangnya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi mengharuskan untuk memiliki kemajuan pola pikir serta pengetahuan yang luas bagi setiap individu, terutama bagi pihak perempuan jaminan untuk memiliki kesuksesan berupa finansial yang baik maka wanita diharuskan untuk menjemput impian dengan belajar hingga ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi serta mendapatkan karir atau pekerjaan yang akan membuat wanita lebih dihargai dan mendapatkan posisi pekerjaan yang tinggi sehingga menyandang gelar wanita karir.

Wanita yang memilih untuk berkarir juga memiliki alasan lain selain memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung karirnya juga untuk menambah pendapatan untuk keluarga, menghindari kebosanan, mandiri secara ekonomi, memiliki keahlian yang ingin disalurkan atau bahkan dikembangkan hingga ingin mendapatkan status sosial yang baik dalam lingkungannya dan mengembangkan potensi yang dimiliki.

Sesuai dengan pernyataan diatas untuk mendukung benar adanya fenomena wanita karir yang semakin marak maka perlu data statistik yang menunjukan

³ Okta Silvyana Saputri and Sowanya Ardi Prahara, "Job Crafting Dan Work Engagement Pada Wanita Karir," *Jurnal Psikologi Udayana* 10, no. 2 (2023): 385.

presentasi peningkatan pekerja wanita. Data dari *Badan Pusat Statistik* menyebut bahwa per Februari 2024, terdapat 142,18 juta orang yang telah bekerja. Angka tersebut mengalami kenaikan sebanyak 3,55 juta orang dibanding tahun sebelumnya.

Orang yang bekerja ini terdiri dari pekerja penuh sebanyak 93,27 juta orang, pekerja paruh waktu sebesar 36,8 juta orang, serta setengah pengangguran sebanyak 12,11 juta orang. Pekerja penuh adalah pekerja yang bekerja minimal 35 jam seminggu. Sejalan dengan hal tersebut, maka fenomena yang ditemukan oleh peneliti sesuai dengan kategori tersebut, para pekerja yang ada di PG. Modjopanggoong bekerja 40 jam dalam seminggu, termasuk pekerja wanita sehingga bisa dikatakan para pekerja wanita tersebut adalah seorang pekerja penuh.

Kemudian dari sisi jenis kelamin, angkatan kerja wanita mengalami kenaikan, pada Februari 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan menjadi 55,41%, naik sekitar 1% dibanding tahun sebelumnya, dalam 5 tahun terakhir, TPAK perempuan paling rendah ada di tahun 2021, dimana pada periode tersebut persentasenya berada di angka 54,03%. Pihak BPS (Badan Pusat Statistik) dalam rilisnya mengatakan “Selama setahun terakhir, peningkatan TPAK lebih tinggi pada perempuan daripada laki-laki”.

Wakil Ketua Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) RI Lestari Moerdijat mengungkapkan dalam kutipan BPS, bahwa keadaan dunia kerja dari sisi jenis kelamin masih senjang, sehingga peluang keterlibatan perempuan di lingkungan pekerjaan masih harus dibuka lebih lebar. Untuk mengetahui

keterlibatan penuh seorang pekerja wanita maka dalam penelitian ini, peneliti ingin menggali lebih dalam mengenai *work engagement*.

Berdasarkan data penguat diatas sudah cukup membuktikan bahwa fenomena wanita karir yang marak ini disebabkan oleh melonjaknya wanita yang berbondong-bondong ingin menjajaki dunia karir, jadi bukan seperti dulu dimana sebagian wanita hanya mengurus rumah, kini sudah banyak wanita yang berkarir bahkan juga masih ikut andil dalam mengurus pekerjaan rumah entah membantu orangtua, melayani suami dan anak. Dengan begitu wanita bisa mengeksplorasi serta mengembangkan keahlian yang dimiliki, bisa juga untuk mengaktualisasi dirinya sendiri.

Hal tersebut sesuai dengan yang peneliti temui pada PG Modjopanggoong, salah satu pabrik gula tertua yang ada di Tulungagung yang mayoritas pekerja nya adalah laki-laki namun juga terdapat pekerja wanita yang menarik perhatian peneliti yakni beberapa wanita karir yang ada dalam PG Modjopanggoong tersebut, dengan keadaan sebagai minoritas gender di lingkungan kerja tersebut justru membuat para wanita karir ini sering mendapatkan prestasi berupa “Best Performance” sebagai pegawai atau pekerja di instansi tersebut. Dengan jam kerja sebanyak 40 jam selama satu minggu di hari Senin-Sabtu, serta peran yang masih dijalankan saat di rumah entah sebagai anak, istri bahkan seorang ibu mampu membuat para wanita ini menghasilkan kinerja dan prestasi yang mumpuni setiap tahunnya karena memiliki *work engagement* yang baik.

Seorang wanita yang memilih untuk berkarir tidak lepas dari bagaimana kinerjanya dalam dunia pekerjaan, berdasarkan penelitian terdahulu dari

Ermawati⁴, untuk mencapai kinerja yang baik dalam lingkup kerja penting untuk memiliki *work engagement* yang baik dengan pekerjaannya. Ketika seseorang sudah memiliki *work engagement* maka akan merasa puas terhadap pekerjaannya, akan merasa lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, karena seorang karyawan atau pekerja yang terikat dengan aktivitas yang sedang dijalani maka seseorang tersebut akan merasa lebur atau menyatu dengan seluruh aspek dari aktivitas yang di kerjakan, hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Ali Ridho⁵

Namun sebaliknya ketika seseorang belum memiliki *work engagement* yang baik dalam pekerjaannya maka kinerja yang dimiliki juga kurang baik sehingga berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang baik pula, kurang termotivasi bahkan kurang mampu untuk memiliki komitmen dengan pekerjaannya dan pastinya tidak merasa terikat dengan pekerjaannya. *Work engagement* itu sendiri merupakan salah satu faktor yang penting untuk dimiliki dalam dunia kerja untuk menghadapi kondisi yang ketat karena akan berhubungan langsung dengan kinerja individu maupun perusahaan ⁶

Wilmar B Schaufeli ⁷ mengungkapkan *Work engagement* di jabarkan sebagai kondisi pikiran yang positif apabila menyangkut dengan pekerjaan, yang karakteristiknya penuh dengan kondisi semangat, engagement yang penuh

⁴ Siti Ermawati, "Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau Dalam Perspektif Islam)," *Jurnal Edutama* 2, no. 2 (2016): 1–11, <https://ejurnal.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/JPE/article/view/24>.

⁵ Ali Ridho, "Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual," *Buletin Psikologi* 31, no. 1 (2023): 56.

⁶ Ibid.

⁷ Wilmar B Schaufeli, Arnold B Bakker, and D A N Willem V A N Rhenen, "Bagaimana Perubahan Tuntutan Pekerjaan Dan Sumber Daya Memprediksi Kelelahan , Keterlibatan Kerja , Dan Ketidakhadiran Karena Sakit Perkenalan" 917, no. September 2007 (2009).

serta fokus dan konsentrasi yang tinggi selama bekerja. Keterikatan kerja menjadi penting karena pemahaman yang lebih dalam mengenai hal tersebut dapat membantu memaksimalkan kinerja para karyawan atau pekerja serta mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik⁸.

Sehubungan dengan pernyataan diatas, menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisaa⁹ mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimiliki terhadap *work engagement* pada wanita menunjukkan angka sebesar 48,3%, dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa wanita yang belum maupun sudah menikah tidak mempunyai perbedaan dalam keterlibatan kerja dikarenakan memiliki *work engagement* yang sama baiknya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “*Work Engagement* Pada Wanita Karir”. Penelitian ini terfokus pada bagaimana seorang wanita karir memiliki *work engagement* yang baik dengan pekerjaannya, sehingga mampu menghasilkan kinerja serta prestasi yang mumpuni di lingkungan kerja yang rata-rata adalah laki-laki. Peneliti tertarik bagaimana cara untuk mencapai atau tahap apa saja yang harus dilalui untuk memiliki *work engagement* yang baik dalam bekerja sebagai seorang wanita atau minoritas gender dalam lingkungan kerja.

Meirlyn Mewengkang and Hana Panggabean, “Work Engagement Karyawan Mrn Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis Sdm,” *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* 5, no. 1 (2016): 1–14, <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/Manasa/article/view/182>.

⁹ Annisaa Miranty Nurendra and Wilda Purnamasari, “Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Wanita [Quality of Work Life and Job Satisfaction in Female Workers],” *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi* 2, no. 2 (2017): 148–154.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Sebagai wanita yang menjalankan peran sebagai wanita karir yang juga dituntut untuk memiliki *work engagement* dalam bekerja guna mempertahankan kinerja baik, di sisi lain mungkin juga menjalankan peran diluar pekerjaan seperti mengurus rumah, suami dan anak yang setiap perannya memiliki tanggungjawab dan harus diperankan dengan totalitas, sehingga bagaimana *work engagement* itu terwujud dengan baik.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas mengenai *work engagement* pada wanita karir, maka masalah yang dirumuskan adalah bagaimana gambaran *work engagement* yang baik pada wanita yang berkarir serta aspek-aspek apa saja yang melatar belakangi terciptanya *work engagement* pada seorang wanita karir?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran *work engagement* pada wanita karir serta untuk melihat secara nyata aspek-aspek dalam *work engagement* ada dalam wanita karir.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian secara umum terbagi menjadi dua, yakni manfaat secara teoritis dan manfaat praktis, maka penelitian yang akan dilakukan harus terdiri dari:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi akademisi bisa menjadi bahan masukan dan informasi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi dengan upaya meningkatkan mutu mahasiswa dalam program studi tersebut.
- b. Bagi peneliti sebagai tambahan motivasi dan perbandingan bisa juga menjadi bahan acuan untuk referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih dalam tentang “*Work Engagement* Pada Wanita Karir”.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi para wanita karir diharapkan menjadi bahan dan masukan dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan terkait *work engagement* yang dimiliki supaya bisa ditingkatkan lebih baik lagi.
- b. Bagi mahasiswa diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran atau referensi dalam menyelesaikan tugas.

E. Penegasan Istilah

1. *Work Engagement*

Work engagement dalam penelitian ini merujuk pada keterlibatan positif dan penuh semangat yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya. Konsep ini mencakup tiga aspek utama, yaitu semangat dalam bekerja (*vigor*), dedikasi terhadap tugas, serta konsentrasi dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja (*absorption*). *Work engagement* dipandang sebagai indikator kesejahteraan psikologis dalam konteks kerja,

karena mencerminkan bagaimana individu tidak hanya hadir secara fisik tetapi juga secara emosional dan kognitif dalam melaksanakan perannya. Dalam konteks penelitian ini, *work engagement* menjadi fokus utama untuk memahami sejauh mana wanita karir mampu terlibat secara menyeluruh dalam pekerjaan meskipun menghadapi tantangan peran ganda dan lingkungan kerja yang dinamis.

2. Wanita Karir

Wanita karir dalam penelitian ini didefinisikan sebagai perempuan yang secara aktif menjalani peran profesional di luar ranah domestik dan menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari identitas serta kontribusi sosialnya. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan orientasi pada pengembangan karir jangka panjang. Dalam konteks studi ini, wanita karir yang menjadi subjek penelitian adalah individu yang telah bekerja secara konsisten di PG. Modjopanggoong Tulungagung selama lebih dari dua tahun, dan memiliki pengalaman dalam mengelola peran ganda sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga atau masyarakat. Istilah ini penting untuk ditegaskan agar pembahasan mengenai *work engagement* memiliki pijakan yang jelas terhadap karakteristik subjek yang diteliti.