

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perceraian didefinisikan sebagai putusnya perkawinan antara suami dan istri yang masih hidup akibat kegagalan dalam mengembangkan dan menyempurnakan cinta antar suami istri dan keturunan sedarah (Rahayu, 2023). Perceraian memiliki dua jenis dengan makna yang berbeda, yaitu perceraian hidup dan perceraian mati. Perceraian hidup merupakan putusnya ikatan perkawinan antara suami dan istri dengan keputusan pengadilan dengan adanya cukup alasan bahwa diantara suami dan istri tersebut tidak dapat hidup rukun lagi sebagai suami dan istri (Wahyuni, 2022). Beberapa alasan dari perceraian hidup tersebut disebabkan oleh faktor ekonomi dan pernikahan dini (Mauludin, 2023). Sedangkan perceraian mati merupakan kondisi dimana status pernikahan berakhir akibat meinggalnya salah satu pasangan (Hadi, 2012).

Kasus perceraian di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun. Menurut Statistik Indonesia besarnya tren perceraian di Indonesia mencapai 463.654 pada tahun 2023. Di Jawa Barat sendiri tercatat pada tahun 2023 menjadi provinsi dengan kasus perceraian tertinggi di Indonesia, yakni 102.280 kasus atau 22,06% dari total kasus perceraian nasional (Annur, 2024). Kemudian di Kabupaten Bandung pada tingkat perceraian menempati nomor dua tertinggi di Jawa Barat (Mauludin, 2023). Pengadilan Agama (PA) Kelas 1 B Ngamprah mencatat penanganan perkara perceraian di Kabupaten Bandung terus naik tiap tahun dengan rata-rata 5% atau

300 perkara tiap tahunnya. Dari perceraian tersebut kemudian melahirkan orang tua tunggal atau *single parents*.

Menurut Zahrotul (2013) *single parents* adalah orang tua tunggal yang mengasuh dan membesarkan anak-anak mereka sendiri tanpa bantuan pasangan, baik itu pihak suami maupun pihak istri. Kemudian menurut Fadul (2019), *single parents* adalah proses pengasuhan anak yang hanya ada salah satu orangtua, yaitu ayah atau ibu. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, terdapat 18,25% dari total penduduk Indonesia merupakan *single parents*. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat sekitar 51 juta orang tua tunggal di Indonesia dan jumlah *single parents* di Indonesia meningkat setiap tahunnya. Hal ini yang kemudian memaksa *single parents* untuk bekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, meskipun seringkali harus menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan pegasuhan anak.

Kesulitan pada *single parents mother* dan *single parents father* tentu memiliki perbedaan. Kesulitan pada *single parent mother* yang terpaksa bekerja tentu adalah memiliki keterbatasan waktu untuk mengurus rumah atau dapur, bahkan mengasuh anaknya (Dwi, Rahma, & Citra, 2023). Sedangkan kesulitan pada *Single Parent Father* yang dikemukakan Santrock (Pajipto, 2007) adalah perlunya membiasakan diri untuk menggantikan peran ibu sebagai pengurus rumah tangga yang mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan merawat anaknya, misalnya menyuapi makanan, memandikan, atau menceritakan dongeng sebelum anak tidur, yang di samping perannya sebagai kepala rumah tangga.

Menjadi seorang *single parents* perlu memenuhi kebutuhan anaknya dari segala aspek terutama dalam mengasuh anak, agar anak merasa cukup akan didikan dari orang tuanya. Ada fase ketika anak berada pada fase *early childhood*, dimana usia anak menginjak 2 hingga 6 tahun yang merupakan periode perkembangan anak ditandai dengan pertumbuhan fisik yang cepat, perkembangan bahasa yang pesat, dan pengembangan keterampilan sosial dan emosional (McDevitt & Ormrod, 2013). Sebetulnya ketika orang tua bekerja, anak pada fase tersebut sudah dapat dititipkan kepada kerabat atau orang terpercaya. Namun, Fase *early childhood* sangat terikat dengan peran orang tua dalam membimbing, mendukung, dan merangsang perkembangan anak (McDevitt & Ormrod, 2013). Pada fase ini, orang tua berperan sebagai pengasuh utama yang memberikan kasih sayang, keamanan, dan stimulasi yang diperlukan untuk pertumbuhan dan perkembangan anak. Mereka juga membantu anak membangun keterampilan sosial dan emosional melalui interaksi sehari-hari. Melalui dukungan, bimbingan, dan komunikasi yang positif, orang tua dapat membantu anak melewati fase tersebut dengan sukses.

Sembiring (2021) menyatakan bahwa *single parents* yang bekerja dan masih mengurus anak berusia dibawah enam tahun, akan memicu stres dan beban terhadap emosinya. Sejalan dengan hasil survey pendahuluan, 6 dari 10 responden menjelaskan bahwa peran ganda yang dimilikinya menjadi tantangan yang besar karena tidak adanya pasangan untuk berbagi beban, mereka harus memastikan kebutuhan fisik, emosional dan finansial mereka terpenuhi. Tuntutan yang diberikan dari aspek kehidupan dapat mencakup memenuhi kebutuhan dasar anak seperti makan, tidur, dan kebersihan. Ini termasuk menyiapkan makanan,

membantu mereka mandi, dan memastikan mereka tidur dengan cukup. Selain itu, menyediakan waktu khusus untuk kegiatan bersama anak, seperti bermain, membaca buku, atau melakukan aktivitas kreatif. Di sisi lain, tuntutan pekerjaan dapat mencakup menyelesaikan proyek atau tugas dalam waktu yang ditentukan, yang sering kali melibatkan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas. Mengelola tuntutan pekerjaan sambil menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi dan tanggung jawab di luar pekerjaan memerlukan perencanaan dan keterampilan manajemen waktu yang efektif. Hal inilah yang kemudian membuat konflik diantara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi *single parents*. Konflik tersebut dinyatakan sebagai *work-life balance*.

Work-life balance merupakan teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga untuk mencapai keseimbangan (Clark, 2000). Fisher (2019) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu keseimbangan tanggung jawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan ataupun mengutamakan salah satu sisi kehidupan. Menurut Fisher, Bulger & Smith (2009), aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* adalah *Work Interference With Personal Life* seberapa besar pekerjaan dapat memengaruhi kehidupan keluarga. *Personal Life Interference With Work* mengukur seberapa besar kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya. *Personal Life Enhancement Of Work* mengevaluasi sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas kerjanya dalam dunia kerja. *Work Enhancement Of Personal Life*

mengukur sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi atau keluarga.

Sejalan dengan survey pendahuluan oleh peneliti mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada *single parents* di Kabupaten Bandung, keterangan yang diberikan oleh responden ikut menyoroti antara wanita *single parent* dan pria *single parents* memiliki tantangan psikologis yang sama, dimana keduanya mengalami stres yang mengakibatkan suasana hati mudah berubah, sehingga mengakibatkan tidak semangat dalam menjalani hari-hari. Hal ini kemudian didukung dengan hasil wawancara, dimana responden menjelaskan kesulitan akibat dari penambahan peran, membuatnya tidak bisa tidur, khawatir akan kena PHK, mudah bersedih dan terkadang gelisah memikirkan nasib anaknya. Responden *single parents mother* menyebutkan bahwa penambahan peran tersebut, yaitu ketika sebelumnya hanya perlu mengasuh anak dan mengerjakan pekerjaan rumah, kemudian setelah menjadi *single parents* harus mulai bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Sedangkan *single parents father* menyebutkan bahwa penambahan peran tersebut, yaitu ketika sebelumnya ia hanya bekerja, kemudian setelah menjadi *single parents* perlu mengurus anak di rumah.

Kesulitan dalam mencapai *work-life balance* ini kemudian dapat memengaruhi kualitas pekerjaan pada *single parents* sebagai karyawan. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berenergi, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, atau memiliki keterikatan terhadap perusahaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). *Work-life balance* dapat memberikan dorongan kepada *single parents* sebagai karyawan, untuk dapat

berkomitmen dan memunculkan keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Colakoglu, Culha, & Atay, 2010). Jika *single parents* belum bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan bekerja, maka akan berpengaruh terhadap *employee engagement single parents*.

Employee engagement didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang aktif dan terikat dengan pekerjaan yang dioperasionalkan oleh intensitas dan arah energi kognitif, emosional, dan perilaku (Shuck & Wollard, 2010). Menurut Shuck et al. (2016) menjelaskan bahwa (a) *cognitive engagement* ditunjukkan dengan adanya intensitas energi mental yang diekspresikan oleh karyawan untuk mencapai hasil organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat secara kognitif memperhatikan dan konsentrasi di tempat kerja mereka dan mereka akan mengeluarkan energi untuk aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, (b) *emotional engagement* ditunjukkan dengan adanya intensitas dan kemauan oleh karyawan untuk menanamkan emosi menuju hasil organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat secara emosional mengekspresikan pengaruh yang diarahkan ke berbagai target pekerjaan yang berhubungan dengan pengalaman, dan (c) *behavioral engagement* ditunjukkan dengan adanya intensitas untuk berperilaku dengan cara positif yang akan memengaruhi kinerja dan atau hasil organisasi yang positif.

Work-life balance yang positif dapat memberikan dampak terhadap *employee engagement*, yaitu tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya (Chaniago, 2020). Sehingga ketika *Employee engagement* pada *single parents* sebagai karyawan positif, hal tersebut dapat meningkatkan keterikatan

Single parents sebagai karyawan terhadap pekerjaan di organisasinya. *Single parents* yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan berkonsentrasi saat bekerja. Studi dari Gallup (2020) juga menunjukkan, bahwa karyawan yang terlibat (*engaged*) cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, tingkat retensi yang lebih tinggi, dan kepuasan kerja yang lebih besar .

Namun akan berbeda dengan *Single parents* yang belum mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, *single parents* sebagai karyawan sering merasa tertekan karena harus memenuhi tuntutan pekerjaan. Ketika karyawan merasa tertekan, mereka cenderung mengalami penurunan keterlibatan pada pekerjaan di organisasinya akibat stres dan kelelahan, yang dapat memengaruhi kinerja *single parents* sebagai karyawan (Allen & Shockley, 2015). Kemudian, kesulitan dalam mencapai *work-life balance* juga dapat menurunkan kemampuan berkonsentrasi *single parents* sebagai karyawan saat bekerja, sehingga membuat mereka tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien (Kremer & Hofman, 2016). Hal ini tentunya akan menimbulkan masalah baru, baik bagi *single parents* sebagai karyawan, maupun perusahaan.

Sejalan dengan hasil wawancara, 1 dari 3 responden *single parents mother* memberikan keterangan, bahwa ketika mulai menjalani kehidupan berstatus *single parents* dengan pekerjaan sebagai staff di perusahaan swasta, akibat konflik pada kehidupan pribadinya menyebabkan stress dan kekhawatiran akan masalah ekonomi, yang akhirnya memengaruhi pekerjaannya tidak dapat berjalan dengan optimal. Responden seringkali menunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi

menumpuk dan selesai melebihi tenggat waktu yang ditentukan perusahaan. Selain itu juga adanya konflik tidak menutup kemungkinan memengaruhi kestabilan emosi responden, misalnya sering marah-marah kepada rekan kerja dengan alasan yang tidak jelas. Dampak dari hal tersebut memunculkan kecanggungan terhadap responden dan rekan kerjanya.

Kemudian 1 dari 3 responden *single parents father* memberi keterangan, ketika mulai menjalani kehidupan berstatus *single parents* dengan pekerjaan sebagai *marketing* di perusahaan swasta, menyatakan bahwa meskipun dalam pengasuhan anak dibantu oleh orang tua, tetap saja ketika ada masalah dengan anaknya, baik dilingkungan sekolah atau tempat anak bermain, pengambilan keputusan dilakukan oleh responden. Hal ini tentunya menambah beban pikiran karena tidak bisa berbagi solusi dengan pasangan, yang akhirnya tidak fokus bekerja, tidak bisa menentukan prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan, dan bahkan beberapa pekerjaan menumpuk karena sering kali menunda. Selain itu ditemukan juga ketika ada pekerjaan, responden dapat melemparkan pekerjaan kepada orang lain tanpa memperhatikan orang tersebut kompeten atau tidak.

Selain itu, sebagian besar responden dari hasil survey pendahuluan juga menyatakan bahwa ternyata ketidak seimbangan yang terjadi pada kehidupan pribadi memengaruhi keterlibatan responden pada pekerjaannya. Ketika terdapat masalah pada kehidupan pribadi responden memunculkan konflik terhadap pekerjaan responden, begitupun sebaliknya ketika terdapat masalah pada pekerjaan, akan memunculkan konflik pada kehidupan pribadi responden. Namun 6 dari 10 responden sudah bisa memisahkan pengaruh dari konflik diantara kehidupan

pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari *work-life balance* yang dimiliki responden terhadap *employee engagement* sebagai *single parents*. Dengan demikian, penulis merasa pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada *single parents* sangat penting untuk diteliti.

Kemudian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Putri Larasati dan Nida Hanasati (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi terhadap *employee engagement*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fernanda Rachmadini dan Setyo Riyanto (2020) menunjukkan hasil yang sejalan, Hasil penelitian menemukan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *employee engagement*. Semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*.

Berdasarkan paparan yang sudah diuraikan diatas, dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti mengenai *employee engagement* yang dipengaruhi oleh *work-life balance* pada *single parents* di Kabupaten Bandung tidak spesifik kepada jabatan dan pekerjaan tertentu, karena fokus penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh yang diberikan *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada *single parents*.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut Fisher (2019) *work-life balance* merupakan suatu kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan salah satunya. *Work-life balance* mengacu pada individu yang memiliki kemampuan untuk menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vyas & Shrivastava, 2017). *Single parents* dengan peran gandanya harus mengurus semua tugas rumah tangga dan merawat anak, yang disisi lain harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tanpa didampingi pasangan. Hal ini membuat beberapa *single parents* tidak bisa menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti untuk menggali *work-life balance* pada *single parents* di Kabupaten Bandung, responden menjelaskan kesulitan yang ditimbulkan oleh peran ganda membuat tidak bisa tidur, emosi tidak stabil, dan terkadang menimbulkan rasa khawatir akan nasib anak-anaknya jika responden kena PHK. Ibu tunggal yang diwawancarai juga mengatakan, bahwa peran sebelumnya yaitu mengasuh anak dan melakukan pekerjaan rumah tangga. Setelah menjadi ibu tunggal, harus mulai bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Sementara itu, ayah tunggal mengatakan bahwa perannya bertambah, sebelumnya hanya bekerja dan setelah menjadi orang tua tunggal harus mengasuh anak di rumah, seperti memandikan dan menceritakan dongeng sebelum anak tidur, serta mengantar dan menjemput anak sekolah. Ketika *single parents* tidak bisa

menyeimbangkan antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi, maka akan kesulitan dalam mencapai keterikatan dengan perusahaan atau *employee engagement*.

Employee engagement menurut Shuck & Wollard (2010) didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang aktif dan terikat dengan pekerjaan yang dioperasionalkan oleh intensitas dan arah energi kognitif, emosional, dan perilaku. *Employee engagement* yang terjadi pada *single parents* sebagai karyawan yang bisa menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, akan meningkatkan konsentrasi, semangat, dan antusiasme dalam melakukan pekerjaan di organisasinya. Ketika *single parents* sebagai karyawan memiliki konsentrasi tinggi, bersemangat dan merasa antusias dalam melakukan pekerjaannya, maka *single parents* sebagai karyawan akan loyal dan merasa terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya (Nadira, 2019).

Namun akan berbeda dengan *single parents* yang tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bekerjanya. *Single parents* sebagai karyawan tidak bersemangat dan antusias dalam melakukan pekerjaan, serta emosinya tidak stabil, maka *single parents* sebagai karyawan tidak terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya (Nadira, 2019). Kemudian, tidak tercapainya *work-life balance* juga dapat membuat *single parents* sebagai karyawan tidak bisa berkonsentrasi saat bekerja, sehingga membuat mereka tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien (Kremer & Hofman, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bagaimana pengaruh dari konflik antara kehidupan pribadi *single parents* akhirnya memengaruhi kualitas pekerjaannya, dimana akibat stres dan rasa khawatir akan kebutuhan ekonomi membuat pekerjaan tidak dapat selesai dengan hasil yang optimal. Kemudian membuat beberapa *single parents* menunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan selesai melebihi tenggat waktu yang ditentukan perusahaan, tidak jarang juga ditemukan *single parents* yang melempar pekerjaan kepada rekan kerja, tanpa melihat apakah rekan tersebut kompeten. Adanya konflik juga ikut memengaruhi kestabilan emosi *single parents*, misalnya sering marah-marah kepada rekan kerja dengan alasan yang tidak jelas, sehingga menghasilkan kecanggungan diantara responden dan rekan kerjanya. Dengan demikian, penulis merasa pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada *single parents* sangat penting untuk diteliti.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, rumusan masalah untuk penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada *single parents* di Kabupaten Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel *employee engagement* pada *single parents* yang bekerja di Kabupaten Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat membantu memahami pengetahuan serta menambah wawasan dan pengalaman langsung mengenai pengaruh yang diberikan *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada *single parents*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Responden, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi *single parents* sebagai karyawan agar dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bekerjanya. Karena hal ini penting untuk kesejahteraan anak, kesehatan mental dan fisik mereka seperti mengurangi stres, serta produktivitas dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk menentukan kegiatan agar perusahaan dapat memberikan fleksibilitas waktu, cuti yang adil dan kesempatan *work from home* atau *hybrid* pada karyawan sehingga karyawannya dapat *engaged* pada perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber pengetahuan untuk penelitian-penelitian lainnya yang sifatnya sejenis dengan penelitian ini.