

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuh agenda dari narasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional IV (RPJMN IV Tahun 2020 - 2024) adalah peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Arah kebijakan strategis tersebut dilakukan agar dapat mewujudkan kesetaraan gender di berbagai pembangunan melalui peningkatan kualitas hidup dan peran perempuan mencakup peningkatan pemberdayaan perempuan dan peningkatan koordinasi dengan *stakeholder* terkait untuk memastikan perempuan mendapatkan akses dan manfaat serta berpartisipasi dan memiliki kontrol terhadap pembangunan (Kementerian PPN/Bappenas, 2019). Oleh karena peran tersebut, objek penulisan yang akan diteliti adalah perempuan.

Berdasarkan data dari Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2018, tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Laki laki di Indonesia yang bekerja ada sekitar 82,69%, sementara total keseluruhan perempuan yang bekerja di Indonesia hanya 51,88% (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019).

Di antara 51,88% pekerja perempuan di Indonesia, ibukota negara, DKI Jakarta berada di peringkat ke 25 dari 34 Provinsi yang ada di Indonesia dengan persentase 45,77%, dengan Bali merupakan provinsi dengan

persentase tertinggi, atau sekitar 69,84%, disusul Papua dengan persentase 68,79% dan DI Yogyakarta dengan 62,28%. Sementara provinsi Jawa Barat adalah provinsi yang paling rendah atau sekitar 38,68%. (Badan Pusat Statistik, 2019).

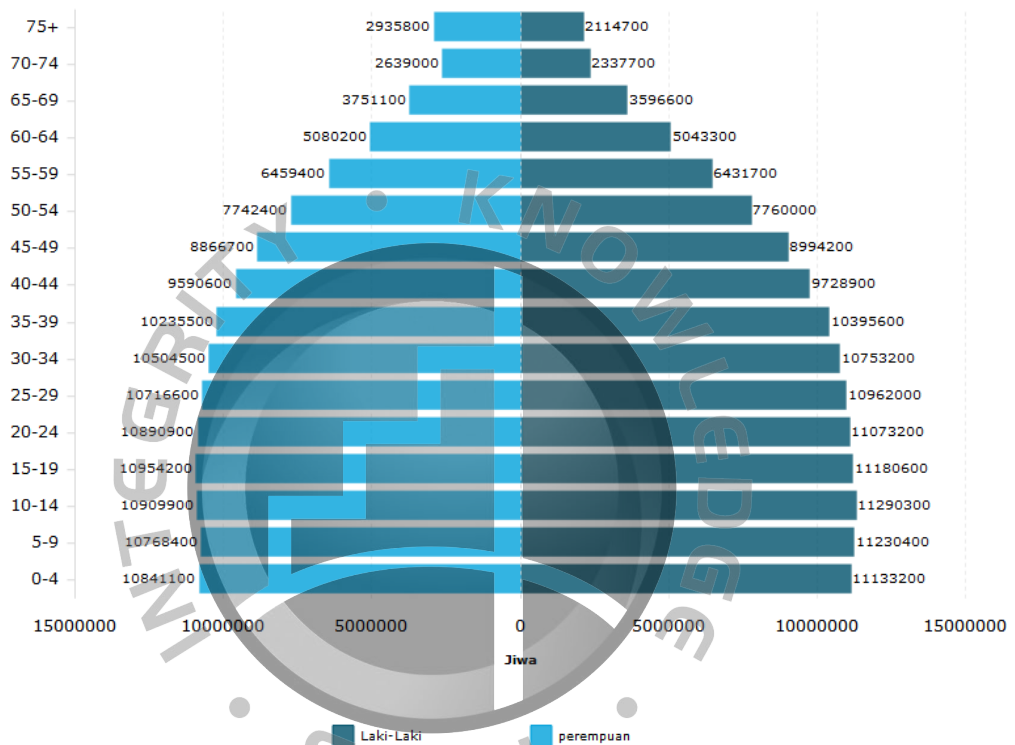
Melihat kurangnya TPAK perempuan ibukota negara, Jakarta inilah yang membuat penulis untuk mengkonsentrasikan penulisannya terhadap perempuan yang bekerja di Jakarta.

Menurut studi Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) tahun 2019, perempuan mempunyai potensi untuk berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian Indonesia, jika tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan dari 51,88% tersebut dapat naik menjadi 64%, maka setidaknya akan terdapat 20 juta angkatan kerja dengan keahlian yang baru. Potensi yang diberikan kepada perempuan ini dapat memberikan kontribusi pada pembangunan nasional serta meningkatkan bagaimana peran perempuan terhadap pendapatan rumah tangga dan kontrol mereka terhadap alokasi sumber daya yang mengarah pada kemandirian ekonomi dan kemampuan menentukan pilihan sendiri. Karna, semakin banyak perempuan yang bekerja, maka menunjukkan bahwa semakin banyak perempuan yang mampu mengaktualisasikan dirinya, serta semakin kecil ketimpangan partisipasi bekerja antara perempuan dan laki-laki pada pasar kerja (Badan Pusat Statistik, 2019).

Jumlah penduduk milenial (usia 19-39 tahun) pada tahun 2019 di Indonesia ada sekitar 85.531.500, atau sekitar 42.347.500 milenial perempuan

dan 43.184.000 milenial laki-laki tersebar di Indonesia sesuai dengan tabel dibawah berikut (Bappenas , 2019):

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Menurut Umur dan Jenis Kelamin (2019)



Sumber: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), 2019

Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI), Mardani H. Maming menyatakan bahwa Indonesia saat ini tengah memasuki masa era bonus demografi, dimana usia produktif akan lebih besar dibanding usia tidak produktif. Populasi generasi milenial mencapai 50,36% dari jumlah penduduk usia produktif. Generasi milenial akan memegang kendali atas kesejahteraan masyarakat dan pembangunan ekonomi (Fauzi, 2019). Hal inilah yang

memotivasi penulis untuk mengkonsentrasikan tulisannya pada perempuan generasi milenial yang bekerja di Jakarta.

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, persentase pekerja perempuan di Jakarta masih sedikit, atau hanya sekitar 45,77% saja. Rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia disebabkan oleh kurangnya informasi, anggapan bahwa perempuan bertanggung jawab penuh dalam rumah tangga, diskriminasi gender dan biaya kebutuhan yang tinggi (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019). Menjalankan beberapa peran sekaligus atau adanya peran ganda tersebut dapat berpotensi menjadi masalah, karena setiap peran dalam diri seseorang, memiliki tuntutan yang harus dipenuhi, dan jika tidak dipenuhi maka akan memunculkan gangguan atau konflik yang biasa dikenal sebagai WFC (*Work Family Conflict*), yaitu sebuah konflik antar peran yang terjadi ketika harapan yang terkait dengan sebuah peran di pekerjaan terganggu oleh tuntutan pemenuhan peran dalam keluarga, atau sebaliknya (Johnson, 2014).

Oleh karenanya, diperlukan keseimbangan peran pekerjaan dan keluarga bagi perempuan, khususnya generasi milenial perempuan yang telah menikah untuk dapat melepaskan diri dari kekhawatiran konflik peran ganda apabila ingin berpartisipasi dalam dunia kerja. Padahal, peran pekerjaan dan keluarga yang seimbang terjadi karena tercapainya 'kepuasan di semua aspek kehidupan' dan hal tersebut membutuhkan waktu, tenaga dan komitmen yang didistribusikan dengan baik ke semua bidang (Rusu, 2018). Salah satu kepuasan dalam aspek kehidupan yang dimaksud tersebut dapat juga diartikan

sebagai kepuasan kerja atau *Job Satisfaction*. Oleh karenanya, penulis mengkonsentrasikan penulisannya untuk menganalisis faktor kepuasan kerja dari perempuan generasi milenial yang sudah menikah dan sedang bekerja di Jakarta.

Dewasa ini, interaksi peran pekerjaan dan keluarga sudah tidak lagi dilihat sebagai konflik atau dari sudut pandang negatif. *Work Family Enrichment (WFE)* dan *Family Work Enrichment (FWE)* merupakan sebuah interaksi antara peran keluarga dan pekerjaan, dimana pengalaman dan partisipasi sebuah peran membantu meningkatkan kinerja peran lainnya. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang akan menunjukkan rasa harga diri yang tinggi sebagai pasangan atau orang tua, begitu pula dengan karyawan yang memiliki anak, mereka akan meningkatkan level kesabaran sebagai orangtua dan meningkatkan hubungan kerja dengan rekan dan bawahan (Greenhaus & Powell, 2006).

Perilaku suportif dari atasan secara positif berpengaruh terhadap sikap kerja, seperti *Job Satisfaction* (Siu, et al., 2013). Oleh karenanya, *Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB)*, yaitu dukungan perilaku dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya dalam organisasi (Hammer, Kossek, Yragul, Bodner, & Hanson, 2009) dapat berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* perempuan milenial setelah menikah di Jakarta.

Melihat adanya hubungan antara *Job Satisfaction* dengan dukungan dari atasan (*supervisor support*), dukungan keluarga (*family*) dan pekerjaan (*work*), maka penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh FSSB, WFE dan

FWE terhadap *Job Satisfaction* perempuan milenial setelah menikah di Jakarta dan mengambil judul **Analisis Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta.**

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Dalam ruang lingkup penulisan proposalnya, analisis yang mempengaruhi *Job Satisfaction* perempuan milenial setelah menikah di Jakarta memerlukan perempuan generasi milenial, berstatus menikah, sedang bekerja, serta berdomisili di Jakarta.

Variabel independen dari penulisan penelitian yaitu, *Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB)*, *Work Family Enrichment (WFE)* dan *Family Work Enrichment (FWE)* yang diperkirakan cocok sebagai variabel penelitian yang mempengaruhi *Job Satisfaction* perempuan milenial setelah menikah di Jakarta.

Untuk dapat meneliti mengenai hubungan FSSB dan *Job Satisfaction*, peneliti memodifikasi 3 penelitian: yaitu *Peranan FSSB Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui FWB dan WLB* oleh Martha Delfia (2019) bagi 108 perempuan karier yang berkeluarga dan melakukan *commuter* di DKI Jakarta; *Pengaruh FSSB terhadap Kepuasan Kerja melalui Work Life Balance dan Employee Engagement* oleh Jundah Ayu Permatasari, Umar Nimran, Tri Wulida Afrianty (2020) bagi 101 perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang; dan *The Effects of FSSB on Work and Health Related Outcomes* oleh Dorothy Abigail Blaine Johnson (2014) terhadap 280 anggota

fakultas di Southeastern United States. Dua dari ketiga penelitian tersebut membuktikan bahwa FSSB mempunyai pengaruh terhadap *Job Satisfaction*, sementara satu penelitian membuktikan bahwa FSSB tidak mempunyai pengaruh terhadap *Job Satisfaction*.

Untuk dapat meneliti mengenai hubungan WFE dan *Job Satisfaction*, peneliti memodifikasi 3 jurnal penelitian, yaitu: *Role of WFE Improving Job Satisfaction* oleh Fung, Ahmad dan Omar (2014) kepada 280 guru di Kuala Lumpur, Malaysia; *WFE and Satisfaction: Mediating Processes and Relative Impact of Originating and Receiving Domains* oleh Carlson, Thompson, Hunter dan Whitten (2014) dengan bantuan perusahaan pengumpulan data Zoomerang yang berspesialisasi dalam layanan dan survey berbasis internet kepada 310 partisipan yang bekerja *full time*; dan *Work Family Interface and Job Performance: Job Satisfaction as Mediator* oleh Gabini dan Salessi (2019) untuk menguji 383 pekerja di Kota Rosario, Argentina. Hasil ketiga penelitian tersebut adalah WFE berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.

Untuk dapat meneliti mengenai hubungan FWE dan *Job Satisfaction*, peneliti memodifikasi 3 jurnal penelitian, yaitu: *WFE and Satisfaction: Mediating Processes and Relative Impact of Originating and Receiving Domains* oleh Carlson, Thompson, Hunter dan Whitten (2014) dengan bantuan perusahaan pengumpulan data Zoomerang yang berspesialisasi dalam layanan dan survey berbasis internet kepada 310 partisipan yang *full time*; *An integrative model of work/family interface for Chinese employees* oleh Lu dan Chang (2013) dengan 499 partisipan di berbagai organisasi industri Taiwan;

dan *Job Satisfaction and Work Family Policies through Work Family Enrichment* oleh Martinez-Sanchez, Perez-Perez, Vela-Jimenez dan Abella-Garoes (2018) untuk 30 firma di Spanyol yang sudah mendapatkan sertifikasi sebanyak 322 partisipan. Dua dari ketiga penelitian tersebut menyebutkan bahwa FWE tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, sementara satu di antaranya menyatakan bahwa ada sedikit pengaruh FWE terhadap *Job Satisfaction*.

1.3 Identifikasi Masalah

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, partisipasi bekerja perempuan di Indonesia masih sedikit, atau sekitar 51,88% per tahun 2018. Di antaranya, Ibukota Indonesia, Jakarta menduduki posisi ke 25 dari 34 provinsi dengan persentase 45,77% partisipasi angkatan kerja perempuan. Padahal, menurut penelitian Bappenas di tahun 2019, perempuan memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang besar terhadap perekonomian Indonesia, jika saja tingkat partisipasi kerja perempuan dinaikkan dari 51,88% menjadi 64%.

Bonus demografi generasi milenial menjadi hal yang menarik untuk dikaji karena generasi milenial disinyalir akan memegang kendali atas kesejahteraan masyarakat dan pembangunan ekonomi negara. Dalam menjalankan perannya, perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan kaum pria untuk dapat bekerja, tanpa harus meninggalkan kodratnya untuk mengurus keluarga. Bagaimana peran dari dukungan suportif atasan melalui FSSB, peran seseorang dalam pekerjaan mempengaruhi perannya sebagai anggota keluarga

dituang dalam variabel WFE dan bagaimana peran keluarga mempengaruhi peran seseorang sebagai seorang karyawan di perusahaan dalam variabel FWE inilah yang akan penulis ambil untuk dianalisis terhadap *Job Satisfaction* perempuan milenial setelah menikah di Jakarta.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan data diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *FSSB* berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction* Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta?
2. Apakah *WFE* berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction* Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta?
3. Apakah *FWE* berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction* Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pembuatan proposal ini adalah untuk menjawab permasalahan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan *FSSB* terhadap *Job Satisfaction* Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan *WFE* terhadap *Job Satisfaction* Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan *FWE* terhadap *Job Satisfaction* Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta.

1.6 Pembatasan Masalah

Agar penelitian tidak keluar dari pembahasan, penulis menekankan bahwa penelitian akan dilakukan untuk menganalisis FSSB, WFE dan FWE mempengaruhi *Job Satisfaction* perempuan generasi milenial yang lahir di antara tahun 1980 – 2000, sudah menikah dan berdomisili di Jakarta.

Penulisan penelitian ini tidak termasuk bagaimana perempuan menjadi pemimpin di dunia pekerja, hambatan perempuan dalam bekerja, konflik peran ganda, perbandingan pekerjaan pria dan perempuan termasuk pendapatan yang didapatkan, waktu pekerjaan dan rincian pekerjaan yang dilakukan. Penulis tidak ingin penelitian ini menggiring opini bahwa perempuan setelah menikah *harus* bekerja, tapi diharapkan agar keputusan perempuan untuk melanjutkan atau tidaknya bekerja didasarkan oleh kesadaran diri sendiri, bukan tuntutan dari orang lain.

1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian proposal ini diharapkan adalah:

- A. Manfaat bagi penulis
 1. Agar dapat memberikan pemahaman yang mendalam khususnya mengenai FSSB, WFE, FWE terhadap *Job Satisfaction* Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta; dan

2. Sebagai salah satu syarat kelulusan sebagai Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School.

B. Manfaat bagi masyarakat

1. Dapat memberikan motivasi, terutama kepada perempuan milenial untuk mengambil keputusan melanjutkan pekerjaan atau tidak setelah menikah dengan atas dasar keinginan sendiri;
2. Menambah literatur penelitian mengenai WFE dan FWE; dan
3. Dapat memberikan data bagi perusahaan, khususnya bagi manajemen untuk mulai memperhitungkan potensi karyawan perempuan dalam pengembangan kariernya.

C. Manfaat bagi akademisi

1. Dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai FSSB, WFE dan FWE terhadap Perempuan Milenial Setelah Menikah di Jakarta;
2. Dapat membantu menginspirasi penelitian di masa yang akan datang untuk lebih memperkaya topik sumber daya manusia, khususnya untuk lebih memperbanyak lagi analisis mengenai WFE dan FWE.

1.8 Sistematika Penelitian

Penelitian proposal ini disusun secara sistematika di dalam lima bab, yaitu:

- A. BAB I PENDAHULUAN yang berisi mengenai latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah dan manfaat penelitian;
- B. BAB II LANDASAN TEORI yang berisi mengenai Generasi Milenial, Angkatan Kerja, FSSB, WFE, FWE, *Job Satisfaction*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan model penelitian;
- C. BAB III METODOLOGI PENELITIAN yang berisi mengenai objek dan desain penelitian, metode pengambilan sampel, variabel dan operasional variabel, serta teknik pengolahan dan analisis data;
- D. BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN yang berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis dan pembahasan hasil penelitian serta implikasi manajerial; serta
- E. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN yang berisi mengenai kesimpulan dan saran skripsi.