

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri di Indonesia dalam kurun waktu satu dekade terakhir telah memperlihatkan pergeseran paradigma yang sangat fundamental, di mana struktur ekonomi nasional secara konsisten bertransformasi dari ketergantungan pada sektor agraris tradisional menuju dominasi sektor manufaktur dan jasa modern yang lebih terintegrasi dengan rantai pasok global. Memasuki fase baru pada tahun 2025, percepatan implementasi kebijakan hilirisasi industri yang dilakukan secara intensif, khususnya dalam pengolahan bahan mentah sumber daya alam menjadi produk dengan nilai tambah yang lebih tinggi, berjalan selaras dengan upaya percepatan transformasi digital nasional dalam membangun dasar perekonomian yang kuat dan berkelanjutan. Sinergi strategis ini terbukti berhasil menjaga ritme pertumbuhan ekonomi nasional tetap stabil pada level 5,2%, sebuah pencapaian yang menurut laporan resmi Kementerian Keuangan tahun 2025, menjadi pendorong utama bagi perluasan lapangan kerja formal yang kini mendominasi peta ketenagakerjaan domestik dibandingkan sektor informal yang terus menyusut.

Pada waktu yang bersamaan, Indonesia mengalami pertumbuhan pesat dalam sektor ekonomi digital, dengan nilai valuasi yang telah melampaui USD 110 miliar. Pencapaian tersebut menegaskan posisi Indonesia sebagai salah satu kekuatan utama dalam pengembangan ekonomi digital di kawasan Asia Tenggara

(LogistikNews, 2025). Transformasi digital ini tidak hanya sekadar mengubah cara bertransaksi, tetapi secara radikal merombak ekosistem kerja menjadi jauh lebih kompetitif, dinamis, dan berbasis data, sehingga mengharuskan adanya penyesuaian besar-besaran pada sisi penawaran tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan pasar yang kian kompleks. Tuntutan ini mengharuskan untuk terus melakukan *upskilling* dan *reskilling* agar selaras dengan kebutuhan industri 4.0 yang sangat bergantung pada literasi teknologi dan kecakapan manajerial. Hal ini sesuai dengan Teori Kapasitas Adaptif yang menekankan pada kemampuan daripada individu atau kelompok usaha untuk beradaptasi terhadap perubahan pasar, teknologi, kebijakan, maupun kebutuhan yang ada di lapangan (Hamzah et al., 2023).

Lingkungan kerja yang semakin kompleks dan sarat tuntutan tersebut secara tidak langsung menimbulkan tekanan baik secara psikologis maupun operasional bagi tenaga kerja (Fatiha & Mulyana, 2025). Kondisi ini menuntut pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk tidak hanya berfokus pada aspek kinerja, tetapi juga memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan emosional serta dukungan sistem organisasi. Upaya tersebut menjadi penting guna mempertahankan produktivitas jangka panjang sekaligus mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kondusif di tengah intensitas proses industrialisasi yang terus meningkat (Azmi et al., 2025).

Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2025, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan perkembangan yang signifikan dengan jumlah angkatan kerja yang menembus angka 152,4 juta orang,

Capaian ini mencerminkan suatu tonggak penting dalam dinamika pasar tenaga kerja nasional, yang ditandai oleh meningkatnya partisipasi tenaga kerja perempuan secara nyata. Peningkatan tersebut terutama terjadi pada sektor jasa dan teknologi, yang masing-masing mencatat pertumbuhan proporsional sebesar 4,5% dibandingkan Periode tahun sebelumnya (BPS, 2025). Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:

Keadaan Ketenagakerjaan	Februari 2023	Agustus 2023	Februari 2024	Agustus 2024	Februari 2025	Perubahan Feb 2024 - Feb 2025	
	juta orang	juta orang	juta orang	juta orang	juta orang	juta orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja (PUK)	211,59	212,59	214,00	215,37	216,79	2,79	1,30
Angkatan Kerja	146,62	147,71	149,38	152,11	153,05	3,67	2,46
- Bekerja	138,63	139,85	142,18	144,64	145,77	3,59	2,52
- Pengangguran	7,99	7,86	7,20	7,47	7,28	0,08	1,11
Bukan Angkatan Kerja	64,97	64,88	64,62	63,26	63,74	-0,88	-1,36
	persen	persen	persen	persen	persen	persen poin	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,30	69,48	69,80	70,63	70,60	0,80	
- Laki-laki	83,98	84,26	84,02	84,66	84,34	0,32	
- Perempuan	54,42	54,52	55,41	56,42	56,70	1,29	

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025

Gambar 1. 1 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, Februari 2023-2025

Transformasi ini menunjukkan bahwa wanita kini memegang peranan sentral dalam menggerakkan roda ekonomi digital dan industri berbasis pengetahuan di Indonesia, namun peningkatan keterlibatan ini secara logika membawa konsekuensi manajerial dan beban psikologis yang sangat kompleks, mengingat lingkungan kerja di era industri 4.0 menuntut adaptabilitas tinggi, kecepatan respons, dan profesionalisme tanpa batas yang sering kali mengaburkan ruang personal individu. Namun disamping itu, adanya Perempuan atau wanita memiliki potensi yang sangat besar dan harus dioptimalkan oleh pemerintah pusat

maupun pemerintah daerah sehingga perlunya manajemen untuk meningkatkan keterampilan wanita dibidang wirausaha sehingga kegiatan yang produktif terdapat nilai edukasi dan berdaya saing tinggi (Cahyani et al., 2021). Akan tetapi, dengan perannya ini menjadikan Perempuan berperan ganda yang memungkinkan adanya konflik peran ganda yang dapat mempengaruhi kesehatan baik fisik maupun psikologis (Sururi, 2025).

Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory, peningkatan partisipasi ini menciptakan kondisi di mana tuntutan pekerjaan yang bersifat operasional dan sering kali mengalami ketidakseimbangan yang ekstrem dengan sumber daya pemulihan yang dimiliki oleh pekerja (Perwira et al., 2025). Ketimpangan ini memicu urgensi yang mendesak bagi para pekerja wanita, khususnya mereka yang telah memiliki tanggung jawab rumah tangga, untuk mengaktivasi mekanisme pertahanan internal dan eksternal secara bersamaan. Mekanisme pertahanan internal dan eksternal ini tentunya harus dilaksanakan oleh seluruh pekerja wanita yang ada di Indonesia tidak terkecuali khususnya pekerja wanita yang telah menikah di Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia.

Kota Tasikmalaya Sebagai pusat kegiatan ekonomi di wilayah Priangan Timur yang menunjukkan perkembangan sektor publik yang cukup pesat. Sektor ini menjadi salah satu penyerap utama tenaga kerja perempuan, dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan diperkirakan mencapai 53% (BPS, 2024). Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa pekerja wanita yang telah menikah terjebak dalam pusaran beban ganda yang ekstrem, di mana tuntutan

profesionalisme korporasi modern sering kali berbenturan keras dengan nilai yang masih menempatkan tanggung jawab domestik sepenuhnya di pundak istri.

Bagi wanita yang telah menikah di Kota Tasikmalaya pada tahun 2026, tantangan eksistensial muncul secara signifikan ketika batas antara profesionalisme di kantor dan tanggung jawab domestik menjadi semakin kabur akibat penetrasi teknologi digital yang memungkinkan pekerjaan merambah ke ruang privat. Kondisi ini diperparah oleh data lokal yang menunjukkan bahwa beban kerja domestik wanita di wilayah Jawa Barat rata-rata mencapai 3 hingga 5 jam lebih lama dibandingkan pria. Fenomena ini menciptakan siklus stres kronis pada ibu bekerja di Tasikmalaya yang harus melakukan negosiasi tanpa henti antara target produktivitas perusahaan yang menuntut kesempurnaan dan manajemen rumah tangga yang tidak kalah melelahkan, yang pada akhirnya menempatkan keseimbangan kehidupan kerja mereka pada titik terendah jika tidak didukung oleh intervensi psikologis dan manajemen risiko serta sumber daya manusia yang tepat. Sebagaimana hasil survey yang menunjukkan keseimbangan pekerja wanita menikah di Kota Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Pra-survei Keseimbangan Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Pekerjaan sering membuat saya harus mengorbankan waktu pribadi	70%	30%
Tanggung jawab pekerjaan sering membuat saya tidak fokus pada kehidupan pribadi.	40%	60%
Saya merasa kehidupan saya tidak seimbang antara kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan.	60%	40%

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025)

Pada tabel 1.1 tersebut menampilkan temuan pra-survei terhadap 10 pekerja wanita yang telah menikah di BUMN Kota Tasikmalaya, ditemukan bahwa 7 responden menyatakan pekerjaan sering mengurangi waktu pribadi untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas rekreatif, sedangkan 3 responden tidak merasakan hal tersebut. Selain itu, 4 responden mengungkapkan bahwa tanggung jawab pekerjaan kerap mengganggu perhatian terhadap kehidupan pribadi, khususnya dalam pengasuhan anak dan hubungan rumah tangga, sementara 6 responden masih mampu menjaga fokus pada ranah personal. Lebih lanjut, sebanyak 6 responden menilai bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum tercapai secara optimal, sedangkan 5 responden merasa telah mencapai tingkat keseimbangan yang cukup baik.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan BUMN yang dihadapkan pada jam kerja yang cukup panjang serta beban kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Pernyataan ini sejalan dengan hasil wawancara pekerja wanita yang telah menikah di BUMN Kota Tasikmalaya, menjelaskan bahwa aktivitas kerja menuntut keterlibatan waktu dan energi yang cukup besar, sehingga berdampak pada keterbatasan waktu bersama keluarga dan aktivitas pribadi. Untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, pekerja wanita yang telah menikah perlu memerhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan keyakinan pada diri sendiri guna untuk memperkuat kemampuan dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga.

Ketidakmampuan individu dalam menyelaraskan berbagai tuntutan peran yang saling bertentangan dapat menurunkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Bagi pekerja perempuan di Kota Tasikmalaya pada tahun 2026, kondisi ini tidak lagi hanya berkaitan dengan pengaturan waktu atau jam kerja, tetapi telah berkembang menjadi persoalan mendasar yang menyangkut kesejahteraan mental serta ketahanan psikologis.

Fenomena ini kerap muncul dalam bentuk konflik emosional, ketika tuntutan lembur membuat pekerja wanita harus mengurangi waktu pengasuhan anak, sehingga menimbulkan rasa bersalah, sekaligus memicu kecemasan terhadap penurunan kinerja kerja yang dapat mengancam keberlanjutan karier di tengah persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif (Dayatri & Mustika, 2021). Kondisi ini semakin diperburuk oleh lingkungan kerja yang kurang responsif terhadap kebutuhan pekerja wanita dengan tanggung jawab domestik. Ketiadaan kebijakan kerja yang fleksibel serta rendahnya empati dari atasan dan rekan kerja membuat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sulit tercapai, sehingga berpotensi menimbulkan stres berkepanjangan dan menurunkan kualitas hidup baik secara personal maupun profesional (Lestari et al., 2023).

Penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Ratih, 2020). Berbeda dalam penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Kinnary & Tanuwijaya, 2022).

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menitikberatkan pada faktor internal individu sebagai variabel independen, sehingga belum

mempertimbangkan pengaruh faktor eksternal terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga pekerja wanita. Sementara itu, pekerja wanita menghadapi peran ganda yang dipengaruhi oleh dukungan keluarga, lingkungan kerja, dan komunitas sosial, yang berperan penting dalam membantu pengelolaan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mendukung tercapainya keseimbangan kehidupan kerja (Chasanah, 2025).

Temuan penelitian menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang mengindikasikan perlunya pengembangan variabel dan perluasan objek kajian dengan memasukkan variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai upaya memperkuat pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Nurhabiba, 2020).

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan celah dalam penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki lebih dalam pengaruh kecerdasan emosional, dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta untuk memperbaiki kekurangan yang ada dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dijadikan sebagai tanda awal perlunya intervensi, baik dalam bentuk dukungan

psikologis maupun melalui kebijakan organisasi yang lebih berpihak pada kebutuhan pekerja perempuan yang telah menikah di Tasikmalaya. Berdasarkan fenomena dan peneliti terdahulu yang sudah dijabarkan, maka identifikasi dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh Dukungan Sosial terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, Efikasi Diri terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah dijabarkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis, diantaranya:

1. Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya.
3. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya.
5. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, Efikasi Diri terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini tentunya penulis mengharapkan adanya kebermanfaatan bagi para pihak atas hasil yang nantinya didapatkan utamanya Pekerja Wanita agar lebih memperhatikan secara seksama mengenai korelasi signifikan antara kecerdasan emosional, dukungan sosial dan efikasi diri secara bersama terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada pekerja wanita yang telah menikah di Kota Tasikmalaya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dengan menjelaskan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja. Selain itu, Penelitian ini melengkapi temuan sebelumnya yang masih menunjukkan perbedaan dengan menghadirkan perspektif baru pada pekerja wanita yang telah menikah.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Efikasi Diri sebagai panduan bagi pekerja wanita dalam mengelola waktu, tanggung jawab, serta merumuskan strategi pribadi untuk mengurangi stress akibat peran ganda sehingga mampu meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan di Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia, dengan subjek penelitian yaitu pekerja wanita yang telah menikah

1.5.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan September 2025 sampai dengan selesai, sebagaimana sesuai dengan waktu yang terlampir.