

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara ke-empat dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia (<http://tumoutounews.com/2017/08/25/download-jumlah-penduduk-dunia-tahun-2017/>). Hal ini menjadikan Indonesia memiliki potensi sumber daya yang baik secara kuantitas yang seharusnya dapat mendukung perkembangan Indonesia. Jumlah kuantitas sumber daya yang meningkat seharusnya juga berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting melalui tenaga, kreativitas, dan bakatnya untuk meningkatkan produktivitas dalam kemajuan sebuah organisasi dan perusahaan.

Pekerja wanita adalah salah satu kelompok SDM yang memiliki peranan penting dalam dunia kerja. Peranan penting tersebut salah satunya dilihat melalui posisi jabatan tinggi yang dimiliki oleh pekerja wanita. *Trend global* menunjukkan negara-negara berkembang mengungguli negara maju dalam hal keberagaman kepemimpinan. Pada tahun 2016 Indonesia menempati posisi 10 besar negara di dunia untuk jumlah wanita di posisi manajemen senior dengan pertumbuhan sebesar 16 persen. (<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160308121332-277-116053/wanita-karier-indonesia-terbanyak-keenam-di-dunia.>)

Dengan meningkatnya partisipasi wanita dalam dunia kerja, perlu dilakukan analisis pengembangan karir wanita karena peningkatan partisipasi tidak dibarengi dengan peningkatan seleksi dan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi pada pekerja wanita. Hal tersebut terjadi karena adanya ancaman penghalang yang tidak terlihat yang disebut *glass ceiling* diidentifikasi sebagai penyebab utama rendahnya proporsi pekerja wanita di kalangan senior manajemen (Barreto *et al*, 2009; Eagly dan Carli, 2007; Powell, 2012; Weyer, 2007). Beberapa penelitian di bidang ini mengelompokkan faktor-faktor yang terkait dengan *glass ceiling beliefs* sebagai pertanda terjadinya *glass ceiling* yang dapat mempengaruhi psikologis pekerja wanita (Kiaye dan Singh, 2013; Jamali *et al.*, 2005).

Menurut Grant Thornton (IBR 2014-2017) persentase rata-rata wanita Indonesia yang menduduki jabatan sebagai *senior management* yaitu sejumlah 37,75%, rata-rata wanita yang menduduki posisi puncak (*board of director*) hanya sejumlah 5,98% sedangkan sisanya sejumlah 94,02% adalah laki-laki. Jadi jika dibandingkan antara jumlah *senior management* dan *board of director* wanita di Indonesia, rata-rata persentase *senior management* wanita di Indonesia lebih tinggi dibandingkan rata-rata persentase *board of director* wanita di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa benar terjadi adanya *glass ceiling* di Indonesia.

Dalam meningkatkan kompetisi SDM Indonesia termasuk pekerja wanita dalam dunia kerja yang semakin tinggi tingkat persaingannya, kualitas SDM Indonesia perlu ditingkatkan. Beberapa upaya untuk memperbaiki kualitas SDM guna meningkatkan kontribusi SDM bagi pengembangan suatu organisasi yaitu dengan menekankan perilaku organisasi positif dan emosi positif, seperti *work engagement* dan mengurangi perilaku negatif seperti *burnout* untuk meningkatkan psikologi positif pada kinerja organisasi (Rahim dan Cosby, 2016).

*Work engagement* menurut Schaufeli *et al* (2002) merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi). *Vigor* (semangat) merupakan upaya kesiapan seseorang untuk mengabdikan diri dalam pekerjaan, mencerminkan sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas yang sulit atau kegagalan. *Dedication* (dedikasi) mengacu pada identifikasi yang kuat pada pekerjaan seseorang yang mencakup perasaan *antusiasme*, inspirasi yang tinggi, dan kebanggaan. *Absorption* (absorpsi) ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar fokus dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Jadi seorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seseorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja.

*Burnout* menurut Bakker *et al* (2014) merupakan *stress* yang terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi. *Burnout* diindikasikan dengan adanya *exhaustion* (kelelahan), *cynicism* (depersonalisasi), dan *professional efficacy* (penurunan profesional efikasi. *Exhaustion* ditandai dengan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik, mental, dan emosional. *Cynicism* berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecendrungan untuk menarik diri saat bekerja. *Professional efficacy* mengacu pada berkurangnya kompeten dan keberhasilan yang dimiliki seseorang di tempat kerja.

Sejumlah penelitian di bidang ini mengelompokkan faktor-faktor yang terkait dengan *glass ceiling beliefs* dalam *career path survey* (CPS) oleh Smith *et al* (2012), dimana *glass ceiling beliefs* dikelompokkan menjadi empat dimensi yaitu; *denial* (penyangkalan), *resilience* (ketahanan), *resignation* (pengunduran diri), dan *acceptance* (penerimaan). *Denial* menunjukkan bahwa pria dan wanita menghadapi masalah yang sama dalam peran kepemimpinan. *Resilience* menunjukkan bahwa wanita mampu memecahkan *glass ceiling*. *Resignation* menunjukkan bahwa wanita mengalami konsekuensi negatif di jalur karir pada tingkat posisi yang jauh lebih tinggi daripada pria sehingga menyebabkan alasan untuk tidak mencoba memecahkan *glass ceiling*. *Acceptance* mengacu pada

preferensi wanita terhadap tujuan lain, seperti mementingkan keluarga daripada pengembangan karir.

Pada psikologi kesehatan kerja, *work engagement* telah diteliti memiliki hubungan positif pada pekerja (Bakker *et al.*, 2014; Bakker *et al.*, 2011) (Schaufeli, 2015; Bakker dan Demerouti, 2008) dan *burnout* memberikan dampak negatif untuk pekerja pada organisasi (Rahim dan Cosby, 2016; Hakanen dan Schaufeli, 2012; Hakanen *et al.*, 2006). Dalam psikologis seorang pekerja wanita memiliki dampak penting pada bagaimana wanita tersebut menghadapi *glass ceiling* melalui penelitian hubungan *glass ceiling beliefs* dengan aspek penting *work engagement* dan *burnout*. Melalui penelitian terdahulu mengemukakan *glass ceiling beliefs* dapat memprediksi *work engagement* pada pekerja wanita untuk mendapatkan posisi yang layak dan *glass ceiling beliefs* dapat memprediksi terjadinya *burnout*, sehingga diharapkan dapat memberikan pelatihan atau konseling yang sesuai untuk menghindari *burnout* Balasubramanian dan Lathabawan (2017).

Pada penelitian ini, mengkaji pengaruh *glass ceiling beliefs*, terhadap *work engagement* dan *burnout* dengan mengambil subyek penelitian di Rumah Sakit Santa Clara Kota Madiun, karena memiliki jumlah pekerja wanita melebihi pekerja pria sehingga dapat terjadi *glass ceiling* disamping itu juga terdapat beberapa posisi strategis manajemen yang diduduki oleh wanita baik pada tenaga medis dan

non medis. Dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat membantu pekerja wanita di Rumah Sakit Santa Clara Kota Madiun memecahkan *glass ceiling* dengan mengenali *glass ceiling belief's* yang dimiliki dalam kemajuan karir, serta bagaimana upaya Rumah Sakit untuk memperdayakan pekerja wanita yang dimiliki baik secara ekonomi maupun sosial. Berdasarkan uraian sebelumnya maka judul penelitian diformulasikan sebagai berikut :

**Analisis Pengaruh *Glass Ceiling Belief's* Terhadap *Work Engagement* dan *Burnout* Pekerja Wanita Pada Rumah Sakit Santa Clara Kota Madiun.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *denial* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*?
2. Apakah *denial* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*?
3. Apakah *resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*?
4. Apakah *resilience* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*?
5. Apakah *resignation* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*?

6. Apakah *resignation* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*?
7. Apakah *acceptance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*?
8. Apakah *acceptance* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *denial* terhadap *work engagement*.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh negatif *denial* terhadap *burnout*.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *resilience* terhadap *work engagement*.
4. Menganalisis signifikansi pengaruh negatif *resilience* terhadap *burnout*.
5. Menganalisis signifikansi pengaruh negatif *resignation* terhadap *work engagement*.
6. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *resignation* terhadap *burnout*.
7. Menganalisis signifikansi pengaruh negatif *acceptance* terhadap *work engagement*.

8. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *acceptance* terhadap *burnout*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Santa Clara Kota Madiun
  - a. Memberi sumbangan informasi mengenai tingkat *glass ceiling belief's*, *work engagement* dan *burnout* pekerja wanita di Rumah Sakit Santa Clara.
  - b. Menjadi bahan referensi dalam pengembangan kebijakan pengelolaan SDM Rumah Sakit Santa Clara.
2. Bagi Penelitian selanjutnya

Memberikan pengetahuan dan menjadi dasar pengembangan penelitian selanjutnya terkait *glass ceiling belief's*, *work engagement* dan *burnout* pada pekerja wanita.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

##### **BAB I :PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II:TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN

### HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang teori-teori meliputi pengertian tentang *glass ceiling belief's*, *work engagement*, *burnout*.

## BAB III:METODA PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, variabel data dan prosedur pengumpulan data dan skala pengukuran teknis analisis data dan alat uji statistik.

## BAB IV:ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian; hasil penelitian; dan pembahasan.

## BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran bagi penelitian selanjutnya.