

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Teori Maslow tentang kebutuhan manusia dalam piramidanya yang paling dasar adalah fisiologis, diikuti keamanan, rasa cinta/kasih sayang, harga diri, dan aktualisasi diri (Hopper, 2024). Kelima kebutuhan tersebut dapat dipenuhi melalui beberapa aspek atau upaya. Hingga saat ini manusia sangat umum dengan salah satu upaya dalam bertahan hidup serta memenuhi kebutuhan hidupnya, yaitu dengan menempuh pendidikan. Menurut Webster's *New World* pendidikan merupakan upaya yang dilakukan oleh manusia untuk mendapatkan keterampilan, pengetahuan, kepribadian. Dari definisi tersebut, pendidikan menjadi tolak ukur seseorang memiliki kompetensi yang mampu bersaing dan berkembang. Menurut Almirah et al. (2022) pada era modern ini, yang sudah memasuki dunia 5.0 dapat dipastikan pendidikan menjadi kebutuhan utama manusia agar terus dapat bertahan di era ini. Siregar et al. (2024) mengatakan bahwa di dalam logika SDM, seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi, memiliki kompetensi yang tinggi juga. Hal ini menjadi salah satu alasan bagi banyak orang untuk menempuh pendidikannya setinggi mungkin, meskipun memiliki pekerjaan.

Siregar et al. (2024) menemukan relevansi antara pekerjaan dan pendidikan. Ketika seorang karyawan memiliki pendidikan yang tinggi, perusahaan harus menghargai tingkat pendidikan yang mereka miliki. Tingkatan atau tingginya

sebuah pendidikan menandakan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki pekerja, karena dengan kompetensi yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kembali pada kebutuhan dari teori Maslow, bahwa cara manusia untuk memenuhi kebutuhan mereka adalah dengan menempuh pendidikan. Seperti yang dikatakan oleh Talip et al. (2020) bahwa pendidikan yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun pekerja. Dengan pengetahuan tinggi yang diperlukan oleh perusahaan, dapat memberikan keuntungan baginya. Begitu juga sebaliknya, keuntungan yang diperoleh karyawan adalah pendapatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa dengan pendidikan, karyawan maupun perusahaan yang ada di sebuah perusahaan dapat memenuhi seluruh kebutuhannya.

Namun, ada juga kondisi di saat seseorang ingin memenuhi kebutuhannya tetapi harus menjalani kewajiban lainnya (*dual role*). Menurut Amalia et al. (2022) peran ganda adalah orang yang memiliki tanggung jawab dalam profesionalitas (bekerja) dan juga pribadi (keluarga). Pada kondisi ini, mereka harus menyeimbangkan kedua peran, baik tanggung jawab sebagai formal (pekerja) maupun non formal (keluarga). Memiliki tanggung jawab pada keluarga dan pekerjaan secara bersamaan dapat menimbulkan konflik bagi seseorang, terlebih ketika individu tersebut memilih untuk melanjutkan studinya karena memiliki peran dan tanggung jawab yang harus dipenuhi sekaligus dalam satu waktu. Dalam memenuhi kebutuhan, tidak semua orang memiliki kesempatan untuk melakukannya secara bertahap dari waktu ke waktu. Beberapa orang memilih untuk

melakukan perannya sekaligus dikarenakan oleh situasi dan kondisi. Misalnya, ada seorang perempuan yang bekerja di sebuah perusahaan dan menjadi seorang ibu juga (Anastasopoulou et al., 2023). Pada fenomena yang diangkat dalam jurnal tersebut, berfokus pada permasalahan seorang perempuan yang menjadi karyawan dan ibu yang ingin mencapai kualitas hidup melalui *work-life balance* dengan menyeimbangkan tuntutan keluarga dan pekerjaan. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan positif antara *work-life balance* dan *quality of life*. Hal ini berarti jika keseimbangan hidup-kerja berjalan lancar maka kualitas hidup ikut meningkat.

Fenomena lainnya terjadi di Malaysia, di mana para mahasiswa yang menjalani pekerjaan sebagai paruh waktu harus melakukan kedua tanggung jawabnya dalam satu waktu. Kondisi tersebut menandakan dapat mengganggu keseimbangan hidup-kerja seseorang. (Talip et al., 2020). Dari fenomena di atas terbukti bahwa jika adanya peran ganda atau *dual role* dapat mempengaruhi kualitas hidup seseorang. Tanggung jawab serta tuntutan yang muncul akibat keputusan seseorang dengan menjalankan beberapa peran (pendidikan, pekerjaan, dan keluarga) dapat mempengaruhi *work-life balance* dan akhirnya mengganggu kualitas hidup mereka. Fenomena ini menjadi menarik untuk dilakukan penelitian karena banyak terjadi pada kehidupan pekerja dan berkaitan dengan berbagai permasalahan sumber daya manusia di perusahaan maupun institusi.

Ketika seseorang mengalami peran ganda, usaha yang dilakukan adalah agar kehidupannya tetap berjalan dengan seimbang dalam memenuhi tanggung jawab dan perannya. Dengan memiliki peran ganda dalam satu waktu dapat dipertanyakan

tentang kualitas hidup mereka. Dikutip dari WHO (dalam Anastasopoulou et al., 2023) *quality of life* adalah keadaan individu pada situasi dan kondisi kehidupan mereka secara konteks dan penilaian hidup mereka yang berkaitan dengan tujuan, harapan, standar dan kekhawatiran. Untuk mendapatkan nilai yang baik dalam *quality of life*, maka harus dicari tahu komponen atau variabel yang dapat mempengaruhi kualitas hidup seseorang. *Work-life balance* (WLB) atau keseimbangan kerja-hidup adalah situasi dan kondisi seseorang yang mampu menyeimbangkan beberapa tanggung jawabnya di kehidupannya, baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, sehingga individu tersebut dapat merasa puas dalam usaha dan kinerjanya dalam menyeimbangkan beberapa tanggung jawabnya tersebut (Brough et al., 2020). Dalam penelitian ini, variabel yang dapat mengukur *work life balance* adalah *work-family conflict/family-work conflict*, *work-family enrichment/family-work enrichment*. Menurut Brough et al., (2020); Ivez, Tirado & Martínez, (2020) kedua komponen akan membuktikan variabel *work-life balance* atau keseimbangan kerja-hidup dapat mempengaruhi kualitas hidup karyawan yang memiliki peran ganda. Dengan kedua variabel yang mendekati definisi WLB, terdapat dua jenis interaksi antar peran pekerjaan dan keluarga. Namun, seiring dengan perkembangan industrialisasi maka batasan tersebut menjadi tidak diperhatikan lagi, sehingga hal ini diperlukan peninjauan kembali (Binaebi Gloria Bello et al., 2024). Kehidupan kerja dan keluarga tidak hanya berhubungan dengan sebuah konflik, namun juga ada hubungan dua arah yang dapat meningkatkan kualitas hidup, yaitu *Work-Life Enrichment*. WLE adalah sejauh apa individu mendapatkan pengalaman dalam satu perannya sehingga dapat meningkatkan

kualitas hidup peran lainnya (Greenhaus & Powell, 2006, hlm. 73, dalam Mikołajczyk, 2020). Contohnya adalah ketika kehidupan pribadi menjadi sumber positif maka akan membawa energi yang positif juga ketika berada di tempat kerja, maka ini disebut pengayaan (Mikołajczyk, 2020)

Konflik yang dialami akibat peran ganda antara kehidupan pekerjaan dan keluarga yang dijalani secara bersamaan dengan tambahan tuntutan akademik dari studi pascasarjana, akan memberikan konflik yang bisa mempengaruhi peran mereka satu dan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana komponen *work-life balance* dapat mempengaruhi *quality of life* para pekerja yang sedang menempuh pendidikan sambil bekerja. Dalam penelitian ini yang menunjukkan pengaruh *work-life balance* merujuk pada *work-family conflict*, *family-work conflict*, *work-family enrichment* dan, *family-work enrichment*. Dengan menggunakan teori ini, maka akan membantu untuk mengetahui apakah *work-life balance* berpengaruh pada peningkatan *quality of life* (Talip et al., 2020). Dengan tercapainya *quality of life* seseorang, baik kehidupan maupun peran yang berganda dapat seimbang berjalan dalam kehidupannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* (dengan ketiga pengalaman hidup seseorang tersebut) terhadap kualitas hidup yang merujuk pada seseorang yang sedang menempuh pendidikan pascasarjana sambil bekerja serta memiliki tanggung jawab dalam keluarga. Tantangan yang dihadapi objek penelitian ini relatif kompleks, karena menjalankan beberapa peran dalam satu waktu sebagai pekerja dan anggota keluarga di tengah tuntutan studi pascasarjana yang sedang dijalani. Dengan tuntutan serta tanggung jawab ini membuat mereka harus lebih

memperhatikan tugasnya agar tiap peran tetap seimbang dan kualitas hidup terjaga. Ketika keseimbangan tersebut dapat tercapai, maka individu dapat merasakan kualitas hidup mereka meningkat. Yogyakarta dipilih sebagai lokasi penelitian yang dilihat sebagai karakteristik terdekat untuk mendukung penelitian ini. Agar semakin mendukung kecocokan obyek penelitian ini, berdasarkan data dari LLDIKTI WILAYAH V (2023), terdapat peningkatan jumlah mahasiswa pascasarjana di DIY dari tahun 2021-2023. Pada tingkat S2 dari 3,06%-3,65% pada tahun 2023. Tingkat S3 dari 0,22%-0,31%. Tidak hanya itu, namun Yogyakarta ini sangat mendekati populasi yang sesuai dengan kriteria penelitian, dengan data yang mengatakan bahwa sebesar 6,98% pelajar di Indonesia menjalankan peran ganda dengan menjalani peran sebagai karyawan (Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta, 2021). Hal ini tidak menutup kemungkinan dengan yang terjadi di Yogyakarta, dikarenakan dengan data sebelumnya mengatakan bahwa banyak orang memilih melanjutkan studi pascasarjana di Yogyakarta. Hal ini diperkuat dengan keadaan maupun latar belakang para mahasiswa yang memungkinkan untuk bekerja dan berkeluarga dalam memenuhi kebutuhan (Lusi, 2021). Beberapa kampus di Yogyakarta sendiri mendukung hal ini dengan mengadakan kelas malam khusus karyawan pada program pascasarjana.

Karakteristik dari Yogyakarta ini menjadi tempat yang menarik untuk melakukan penelitian dengan menemukan individu-individu yang berkarakteristik *dual role* yaitu sebagai pekerja dan juga anggota keluarga, pada saat bersamaan juga sedang menjalani studi pascasarjana, sehingga relevan dengan tujuan penelitian mengenai *work-life balance* dan *quality of life*.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat dilihat ada beberapa rumusan masalah yang mendasari penelitian ini. Rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *quality of life* pada pekerja-mahasiswa pascasarjana?
2. Apakah *family-work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *quality of life* pada pekerja-mahasiswa pascasarjana?
3. Apakah *work-family enrichment* berpengaruh signifikan terhadap *quality of life* pada pekerja-mahasiswa pascasarjana?
4. Apakah *family-work enrichment* berpengaruh signifikan terhadap *quality of life* pada pekerja-mahasiswa pascasarjana?

1.3. Batasan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan, dapat dipahami bahwa ada beberapa batasan dalam penelitian ini agar lebih mudah dipahami dan dijelaskan secara spesifik. Sehingga dibuatlah batasan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada objek penelitian sebagai pekerja yang sedang menjalani studi pascasarjana serta tinggal bersama salah satu anggota keluarga pada saat masa studinya.
- b. *Work-Family Conflict* terjadi ketika adanya permasalahan yang

berasal dari pekerjaan sehingga mempengaruhi peran keluarga (Abbasi et al., 2025). Penelitian ini dibatasi pada tiga dimensi WFC yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behaviour-based conflict* (Carlson et al., 2000).

- c. *Family-Work Conflict* dalam penelitian ini dibatasi pada definisi konflik yang terjadi pada keluarga sehingga mengganggu partisipasi individu dalam domain pekerjaan sehingga sulit dalam proses yang dijalani secara efektif dalam pekerjaan (dalam Misfin et al., 2025). Penelitian ini mengukur FWC berdasarkan tiga dimensi, yaitu yaitu *time-based conflict*, *strain based conflict*, dan *behaviour-based conflict* (Carlson et al., 2000).
- d. *Work-Family Enrichment* menurut Marks (1997); Greenhaus & Powell (2006) dapat dirasakan seseorang ketika melakukan usaha atau proses yang bisa mengembangkan sumber daya pribadi di tempat kerja maupun di rumah (dalam Abbasi et al., 2025). Sehingga penelitian ini dibatasi pada proses individu dalam keterlibatannya dalam pekerjaan sehingga memperkaya pelaksanaan peran individu dalam keluarga. Penelitian WFE ini dibatasi dengan dimensi yaitu, *development*, *affect*, dan *capital*. (Carlson et al., 2006).
- e. *Family-Work Enrichment* (FWE) dapat dirasakan seseorang ketika berpartisipasi dalam keluarga yang meningkatkan kualitas dan kinerja individu dalam menjalankan peran sebagai karyawan (pekerjaan)

(Gashi Tresi & Mihelič, 2020). Penelitian ini membatasi variabel FWE dalam dimensi *development*, *affect*, dan *efficiency*.

- f. *Quality of Life* atau kualitas hidup menurut (Hirakawa et al., 2026) QOL adalah persepsi individu terhadap kondisi kehidupannya dalam menjalani budaya dan standar nilai tempat mereka menjalani kehidupan yang memiliki hubungan, tujuan, harapan, standar, dan perhatian, dengan delapan dimensi yaitu, *well-being*, *satisfaction with life*, *happiness*, *meaning in life*, *biological order*, *realizing potential*, *fulfillment of needs*, dan *objective factors*.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah disebutkan. Sehingga dapat diketahui tujuan yang menjadi jawaban rumusan masalah sebelumnya ialah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara *work-family conflict* terhadap *quality of life* pada pekerja-mahasiswa pascasarjana.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara *family-work conflict* terhadap *quality of life* pada pekerja-mahasiswa pascasarjana.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara *work-family enrichment* terhadap *quality of life* pada pekerja-mahasiswa pascasarjana.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara *family-work enrichment* terhadap *quality of life* pada pekerja-mahasiswa pascasarjana.

1.5. Manfaat Penelitian

Dikutip dari Pujiati, *deepublish* (2025), ada dua macam manfaat dalam penelitian yaitu manfaat praktis dan teoritis. Manfaat praktis adalah manfaat yang menjawab solusi dari sebuah masalah dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sehingga pembaca penelitian ini bisa menerapkan apa yang telah dibaca dari hasil penelitian tersebut. Sedangkan manfaat teoritis adalah manfaat yang berhubungan dengan dunia akademik sehingga bisa digunakan dalam jangka waktu yang lama. Manfaat ini dapat digunakan melalui sebuah teori yang telah dikembangkan dari suatu penelitian. Maka manfaat penelitian ini bisa dilihat melalui dua macam manfaat tersebut, yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Teori-teori yang ada pada penelitian ini diharapkan hasilnya dapat mendukung pekerja sekaligus menjadi mahasiswa pascasarjana dan memiliki tanggung jawab keluarga dengan tinggal bersama salah satu anggota keluarga. Penelitian ini akan memberikan hasil yang nyata dan akan memberikan manfaat dalam pengembangan teori atau ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan *family-work conflict*, *work-family conflict*, *work-family enrichment*, *family-work enrichment*, dan *quality of life*.

b. Manfaat Praktis

Penelitian tentang kualitas hidup pekerja sekaligus mahasiswa yang diharapkan bermanfaat bagi pekerja yang sedang menempuh pendidikan tingkat pascasarjana. Penemuan penelitian ini penting bagi

pemberi kerja untuk membantu organisasi dalam membangun strategi agar mendukung keseimbangan hidup di antara pekerja sekaligus menjadi keluarga pascasarjana agar menjaga kualitas hidup sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja, perkuliahan, dan keluarga.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan ini terdiri dari susunan 5 bab yaitu:

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab Pendahuluan, peneliti memberikan gambaran kasar alasan untuk melakukan penelitian ini. Pada bab 1 terdiri dari beberapa komponen yaitu latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan juga sistematika laporan.

a. Bab 2 Tinjauan Pustaka

Pada Bab 2 ini, peneliti menulis laporan yang bertentangan dengan dasar-dasar teori yang telah dipakai oleh para peneliti sebelumnya maupun para ahli yang telah meneliti dan mempelajari tentang teori ini yang berhubungan dengan permasalahan yang terjadi di dunia bisnis khususnya Sumber Daya Manusia. Pada Bab 2 ini berisi beberapa komponen yang menyusunnya yaitu, landasan teori, peneliti terdahulu, hipotesis, dan juga kerangka penelitian.

b. Bab 3 Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang metode untuk melakukan penelitian. Metode tersebut terdiri dari, lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrument, dan metode analisis data.

c. Bab 4 Hasil dan Penelitian

Pada bab ini, peneliti menulis laporan setelah melakukan penelitian. Pada bab ini menjelaskan bagaimana hasil dari pengolahan data tersebut, dan jawaban dari rumusan masalah yang ada pada bab 1. Hasil penelitian ini dapat diketahui melalui pengolahan data seperti, uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T.

d. Bab 5 Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada bab 5 terdiri dari beberapa komponen penutup yaitu, kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.