

**KONTRIBUSI STRATEGI KOPING STRES TERHADAP *WORK LIFE*  
BALANCE PADA KARYAWAN BANK DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**PEMBIMBING**

**Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh :**

**Rezky Nurul Fatihah**

**C021181301**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2022**

**KONTRIBUSI STRATEGI KOPING STRES TERHADAP *WORK LIFE*  
BALANCE PADA KARYAWAN BANK DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Kedokteran  
Program Studi Psikologi  
Universitas Hasanuddin**

**Pembimbing :**

**Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh :**

**Rezky Nurul Fatihah**

**C021181301**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2022**

## Halaman Persetujuan

SKRIPSI

### KONTRIBUSI STRATEGI KOPING STRESS TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN BANK DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh:

**Rezky Nurul Fatihah**  
C021181301

Disetujui untuk diajukan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program  
Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Pembimbing I



Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 19900711 201803 2 002

Pembimbing II



Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 19870922 202005 3 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA  
NIP. 19810725 201012 1 004

## Halaman Pengesahan

SKRIPSI



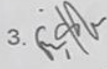
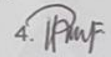


KONTRIBUSI STRATEGI KOPING STRES TERHADAP *WORK LIFE*  
*BALANCE* PADA KARYAWAN BANK DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh:  
**Rezky Nurul Fatimah**  
C021181301

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 01 Juli 2022


Menyetujui,

Panitia Penguji


No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Si	Ketua	
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Sekretaris	
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
4.	Rezky Ariani Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
5.	Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
6.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset,  
dan Inovasi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
dr. Agussalim Bukhari, M.Clin.Med., Ph.D., Sp.GK(K)  
NIP. 19700821 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi. MA.  
NIP. 19810725 201012 1 004

## Halaman Pernyataan

### PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doctor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, .. Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Rezky Nurul Fatihah

## ABSTRAK

Rezky Nurul Fatimah, C021181301, Kontribusi Strategi Koping stress terhadap *Work Life Balance* pada karyawan bank di kota Makassar, Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2018. x+ 120 halaman, 13 lampiran.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi kekayaan utama bagi organisasi dan pelaku yang membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi, memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan. Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk bisa memperhatikan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Salah satu yang perlu dimiliki oleh karyawan khususnya karyawan bank agar dapat mewujudkan *work life balance* dengan adanya strategi koping yang baik agar setiap tuntutan dapat diselesaikan dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya kontribusi strategi koping berfokus pada masalah maupun berfokus pada emosi terhadap *work life balance* pada karyawan bank di kota Makassar. Kemudian dalam penelitian ini terdapat 141 sampel karyawan bank yang berpartisipasi dan hasil yang didapatkan bahwa terdapat kontribusi sebesar 12,4% untuk strategi koping berfokus pada masalah terhadap *work life balance*, 11% untuk strategi koping berfokus pada emosi terhadap *work life balance* dan 17,4% strategi koping berfokus pada masalah dan berfokus pada emosi terhadap *work life balance*.

Kata Kunci : Spillover, Strategi Koping Berfokus Pada Masalah, Strategi Koping Berfokus Pada Emosi, *Work Life Balance*

## ABSTRACT

Rezky Nurul Fatihah, C021181301, *Contribution of Stress Coping Strategy to Work Life Balance in bank employees in Makassar city*, Thesis, Faculty of Medicine, Psychology Study Program, Hasanuddin University Makassar, 2018. x+ 120 pages, 13 attachments.

*Employees are human resources who are the main wealth for organizations and actors who help in realizing organizational goals, have thoughts, feelings and desires that can influence attitudes towards work. Therefore, organizations are required to pay attention to human resources in order to produce employees who have good quality in providing services to customers. One thing that employees need to have, especially bank employees, is to be able to realize a work life balance with a good coping strategy so that every claim can be resolved properly.*

*The purpose of this study is to determine the contribution of coping strategies that focus on problems or focus on emotions towards work life balance in bank employees in the city of Makassar. Then in this study there were 141 samples of participating bank employees and the results obtained that there was a contribution of 12.4% for problem-focused coping strategies to work life balance, 11% for emotional-focused coping strategies on work life balance and 17.4 % coping strategies focus on problems and focus on emotions towards work life balance.*

*Keywords : Spillover, Problem-Focused Coping Strategy, Emotion-Focused Coping Strategy, Work Life Balance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas limpahan karunia beserta rahmat-nya, sehingga peneliti dapat menyusun skripsi ini dengan baik dan lancar. Adapun judul penelitian yang diangkat yaitu **“Kontribusi Strategi Koping Stres terhadap *Work life balance* pada Karyawan Bank diKota Makassar”**. Penyusun skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi sebagai mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin sebagai tugas akhir. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasi kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, yakni:

1. Kepada bapak Prof.H.Suparman Abdullah, M. Si dan ibu Hj. Musdalifah, SE selaku orang tua dari peneliti yang selalu memberikan batuan dan doa selama proses penyelesaian skripsi ini. Kemudian kepada adik Muhammad Fadil Fauzan selaku adik peneliti yang juga senantiasa memberikan doa dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segala bentuk dukungan dan doa yang telah diberikan kepada peneliti.
2. Kepada ibu Rezky Ariyani Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai pembimbing 1 dan bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai pembimbing 2 yang telah membimbing, memberikan masukan, umpan balik, saran dan nasehat kepada peneliti. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan terkait materi, teknik penulisan skripsi yang baik dan sikap yang baik sebagai seorang peneliti. Peneliti juga meminta maaf apabila terdapat kesalahan yang telah dilakukan selama proses bimbingan, pembimbing merasa kesulitan dalam proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi.



3. Kepada bapak Muh. Tamar, M.Psi selaku dosen pembahas 1 dan ibu Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi., Psikolog selaku dosen pembahas 2 yang telah memberikan masukan, umpan balik dan saran kepada peneliti. Terima kasih atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan serta ilmu baru yang diberikan kepada peneliti sehingga membuat peneliti mendapatkan pelajaran baru.
4. Kepada teman-teman Psikologi Unhas angkatan 2018 "*Clouser*" yang telah bersama-sama menuntut ilmu selama 4 tahun lamanya. Terima kasih atas dukungan, bantuan dan doa yang diberikan kepada peneliti selama proses penyelesaian skripsi.
5. Kepada Febryana Utami Aras selaku sahabat peneliti yang telah membantu dalam proses mengerjakan dan melakukan diskusi bersama. Terima kasih atas masukan, saran, pelajaran baru serta ilmu baru yang telah diberikan kepada peneliti.
6. Kepada Nur Fauzyah, Nur Faizah dan Muh. Albar yang telah meluangkan waktu untuk diskusi dan memberikan bantuan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.
7. Kepada Nur Fachira, Alifiah Nur Asyah, Annisa Salsabila Agus, Andini Naga Sari, Fauzan Akbar dan Muh. Rizaldi sebagai sahabat saya yang telah memberikan semangat, menghibur serta mendoakan dalam setiap proses yang telah saya lalui. Terima kasih atas dukungan serta doa yang diberikan.
8. Kepada Muh. Noor Sapriansyah Nomar yang selalu ada memberikan dukungan, waktu serta semangat kepada peneliti. Terima kasih atas segala dukungan, waktu dan semangat yang telah diberikan.

## Daftar Isi

KONTRIBUSI STRATEGI KOPING STRES TERHADAP <i>WORK LIFE BALANCE</i> PADA KARYAWAN BANK DI KOTA MAKASSAR .....	i
Halaman Persetujuan .....	i
Halaman Pengesahan .....	iii
Halaman Pernyataan .....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Penelitian.....	9
1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Manfaat penelitian .....	11
BAB II .....	12
TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1 <i>Work Life Balance</i> .....	12
2.1.1 Definisi <i>Work life balance</i> .....	12
2.1.2 Dimensi <i>Work life balance</i> .....	13
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>work life balance</i> .....	14
2.2 Strategi coping.....	16
2.2.1 Definisi Strategi Koping.....	16
2.2.2 Bentuk-bentuk Strategi Koping .....	17
2.2.3 Dimensi-dimensi Strategi Koping .....	18
2.3 Kontribusi Strategi Koping terhadap <i>Work life balance</i> .....	21
2.4 Kerangka Konseptual .....	25
2.5 Hipotesis Penelitian .....	26
BAB III .....	27
METODE PENELITIAN.....	27

3.1 Jenis Penelitian .....	27
3.2 Identifikasi variable penelitia.....	27
3.3 Definisi Oprasional .....	28
3.4 Populasi dan sampel penelitian .....	29
3.5 Alat ukur/ Teknik pengumpulan data.....	30
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	32
3.7 Teknik Analisis Data .....	36
BAB IV.....	41
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	41
4.1 Gambaran Karakteristik Responden.....	41
4.1.1 Karakteristik Responden.....	41
4.1.2 Analisis Deskriptif Data Secara Keseluruhan .....	44
4.2 Hasil Penelitian .....	64
4.2.1 Uji Asumsi.....	64
4.2.3 Uji Hipotesis.....	67
4.3 Pembahasan.....	72
4.4 Limitasi Penelitian .....	80
BAB V.....	82
KESIMPULAN DAN SARAN .....	82
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran.....	83
Daftar Pustaka.....	84
Lampiran-Lampiran.....	87

## Daftar Tabel

Tabel 3. 1. Blue Print Skala Work Life Balance .....	31
Tabel 3. 2 Blue Print Skala Strategi Koping. ....	32
Tabel 3. 3 Blue Print Setelah Uji Validitas .....	33
Tabel 3. 4 Blue Print Setelah Uji Validitas .....	34
Tabel 3. 5 Timeline Prosedur Kerja.....	40
Tabel 4. 1 Data Deskriptif Work Life Balance.....	44
Tabel 4. 2 Rumus dan hasil penormaan data work life balance .....	45
Tabel 4. 3 Data Deskriptif Strategi Koping Berfokus Pada Masalah .....	51
Tabel 4. 4 Rumus dan hasil penormaan data Strategi Koping Berfokus Pada Masalah.....	51
Tabel 4. 5 Data Deskriptif Strategi Koping Berfokus Pada Emosi .....	57
Tabel 4. 6 Rumus dan hasil penormaan data Strategi Koping Berfokus Pada Emosi .....	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Linearitas .....	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis .....	68

## Daftar Gambar

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Gambar 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Tempat Kerja .....	43
Gambar 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	44
Gambar 4. 5 Penormaan <i>Work life balance Secara Keseluruhan</i> .....	45
Gambar 4. 6 Penormaan <i>Work life balance Berdasarkan Jenis Kelamin</i> .....	46
Gambar 4. 7 Penormaan <i>Work Life Balance Berdasarkan Usia</i> .....	47
Gambar 4. 8 Penormaan <i>Work Life Balance Berdasarkan Tempat Kerja</i> .....	49
Gambar 4. 9 Penormaan <i>Work Life Balance Berdasarkan Masa Kerja</i> .....	50
Gambar 4. 10 Penormaan Strategi Koping Berfokus Pada Masalah Secara Keseluruhan .....	52
Gambar 4. 11 Penormaan Strategi Koping Berfokus Pada Masalah Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Gambar 4. 12 Penormaan Strategi Koping Berfokus Pada Masalah Berdasarkan Usia .....	54
Gambar 4. 13 Penormaan Strategi Koping Berfokus Pada Masalah Berdasarkan Tempat Kerja .....	55
Gambar 4. 14 Penormaan Strategi Koping Berfokus Pada Masalah Berdasarkan Masa Kerja .....	56
Gambar 4. 15 Penormaan Strategi Koping Berfokus Pada Emosi Responden Secara Keseluruhan .....	58
Gambar 4. 16 Penormaan Strategi Koping Berfokus Pada Emosi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Gambar 4. 17 Penormaan Strategi Koping Berfokus Pada Emosi Berdasarkan Usia .....	60
Gambar 4. 18 Penormaan Strategi Koping Berfokus Pada Emosi Berdasarkan Tempat Kerja .....	61
Gambar 4. 19 Penormaan Strategi Koping Berfokus Pada Emosi Berdasarkan Masa Kerja. ....	63
Gambar 4. 20 Histogram Normalitas Data .....	64

## Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Pengantar .....	88
Lampiran 2: Lembar Identitas Diri .....	89
Lampiran 3 : Skala Penelitian Work life balance .....	90
Lampiran 4 : Skala Penelitian Strategi Koping .....	92
Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Work life balance .....	96
Lampiran 6 : Uji Validitas Variabel dan Reliabilitas Strategi Koping Berfokus Pada Masalah .....	99
Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Strategi Koping Berfokus Pada Emosi .....	102
Lampiran 8 : Uji Deskriptif .....	105
Lampiran 9 : Penormaan dan Crostab Variabel Work Life Balance .....	106
Lampiran 10 : Penormaan dan Crostab Variabel Strategi Koping Berfokus Pada Masalah .....	108
Lampiran 11 :Penormaan dan Crosstab Variabel Strategi Koping Berfokus Pada Emosi .....	111
Lampiran 12 :Uji Asumsi (Normalitas, Linearitas dan Multikolinearitas) .....	113
Lampiran 13 : Uji Hipotesis .....	115
Lampiran 14 : Uji Bivariat .....	118

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan ekonomi saat ini telah menciptakan upaya baru dalam organisasi bisnis diseluruh dunia. Perubahan tersebut mendorong organisasi untuk berusaha keras dalam mendapatkan dan mempertahankan keunggulan secara kompetitif dengan cara meningkatkan laba dan mengurangi biaya (Nadeem & Abbas,2009). Industri jasa keuangan merupakan salah satu sektor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan berperan penting dalam mendorong perubahan ekonomi disuatu negara. Salah satu lembaga keuangan yang bergerak dalam industri jasa keuangan adalah perbankan (Inggrid, 2006).

Bank merupakan lembaga keuangan yang digunakan oleh perusahaan maupun perorangan dalam mengelola dan menyimpan dana, sehingga nasabah memberikan kepercayaan kepada pihak bank untuk dapat menyimpan dan mengelola dana. Perbankan juga dikenal sebagai perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, sehingga tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dan sangat terikat dengan jam kerja. Berdasarkan hal tersebut karyawan bank dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah agar diberikan kepercayaan dalam menyimpan dan mengelola dana (Kasmir, 2004).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi kekayaan utama bagi organisasi dan pelaku yang membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi, memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat

mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan. Karyawan juga merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi khususnya pada industri jasa keuangan yaitu perbankan, karena karyawan yang menjadi sumber daya manusia memiliki peran yaitu merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan dalam organisasi (Gomes, 2003). Oleh sebab itu organisasi dituntut untuk bisa memperhatikan sumber daya manusia atau karyawan agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Sehingga perusahaan tidak dapat lepas dari peran kinerja karyawan yang sangat perlu untuk diperhatikan kebutuhannya (Harnoto, 2002).

Kenyataannya karyawan bank mengalami beberapa kendala seperti lingkungan kerja yang menegangkan, jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang harus diterima oleh karyawan, sementara mereka harus tetap bekerja demi kebutuhan hidup dan keluarga sehingga membuat karyawan mudah mengalami stress (Jeni, 2020). Kondisi tersebut merupakan salah satu hal yang perlu untuk diperhatikan oleh organisasi karena hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun sehingga apabila kinerja karyawan menurun akan berdampak pada pencapaian tujuan dan layanan yang diberikan kepada nasabah (Hadiyati et al, 2017). Stress kerja yang dialami oleh karyawan bank juga akan berdampak pada *work life balance*, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2019) yang menemukan bahwa beban kerja tinggi yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada *work life balance* rendah pada karyawan.

kemudian penelitian Aifha dan Suwaris (2019) juga menemukan bahwa stress kerja yang tinggi yang di alami oleh karyawan maka karyawan akan sulit



untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, selanjutnya penelitian ini juga menemukan bahwa semakin baik *work life balance* karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan. Karyawan yang tidak dapat mencapai *work life balance* juga dapat membuat karyawan mudah untuk mengalami stress, hal tersebut karena apabila karyawan tidak dapat menciptakan *work life balance* maka akan muncul permasalahan yang berakibat pada tekanan sehingga akan berujung pada stress. Hal tersebut dijelaskan oleh Fisher (2001) yang menjelaskan dalam konsepnya bahwa *work life balance* merupakan sumber munculnya stressor bagi karyawan yang memiliki empat empat isu utama yaitu waktu, perilaku, pencapaian tujuan dan ketegangan.

Bekerja selama berjam-jam, bekerja di akhir pekan dan lingkungan kerja yang sangat menegangkan, apabila hal tersebut terus berlanjut pada karyawan bank dan tidak dapat mengatasi pekerjaan, kehidupan pribadi dan keluarga hal tersebut akan berbahaya untuk organisasi keuangan khususnya bank. Organisasi yang gagal dalam memenuhi kebutuhan antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi maka karyawan akan merasa tertekan secara mental akibat pekerjaan yang berlebihan (Talukder et al, 2018). Survei yang dilakukan oleh *Mental Health Foundation* (2019) menemukan bahwa sepertiga responden merasa tidak bahagia tentang waktu kerja mereka. 40% karyawan tidak memperhatikan aspek kehidupan lain karena pekerjaan, hal tersebut dapat meningkatkan kerentanan mereka terhadap kesehatan mental.

Jam kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dan *deadline* pekerjaan yang harus diselesaikan akan berakibat terhadap *work life balance* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hsu et al (2019)

menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jam kerja yang panjang terhadap *work life balance* dan *job satisfaction* dimediator oleh stress kerja pada karyawan yang bekerja di bank. Penelitian tersebut menemukan bahwa jam kerja yang tinggi memiliki banyak konsekuensi berbahaya bagi kesejahteraan kehidupan kerja karyawan seperti *work life balance* dan *job satisfaction* yang rendah. Kemudian apabila organisasi menerapkan jam kerja yang fleksibel maka akan berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan, hal tersebut sesuai dari penelitian yang dilakukan oleh Setia & Shah (2015) bahwa jam kerja fleksibel secara positif memiliki pengaruh terhadap *work life balance* dan kepuasan karyawan secara menyeluruh. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Bell et al (2012) menemukan bahwa karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi memiliki tingkat *work life balance* yang rendah akibat ketidakmampuan karyawan dalam menyeimbangkan peran secara bersamaan.

Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan berdampak buruk dan mengakibatkan terjadinya konflik akibat ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, *work life balance* merupakan salah satu isu yang penting dalam lingkungan kerja dan lingkungan sosial saat ini karena kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan dua hal yang dapat memicu ketidakseimbangan dan terjadinya konflik (Greenhause et al, 2003). *Work life balance* merupakan suatu keadaan yang seimbang dimana dua tuntutan atau lebih antara pekerjaan dan kehidupan individu dalam keadaan setara (Lockwood, 2003).

Terciptanya *work life balance* pada lingkungan perbankan merupakan sebuah investasi bagi organisasi karena akan mengurangi absensi pada

karyawan, meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Goyal, 2015). Kemudian organisasi yang menerapkan *work life balance* yang baik umumnya memiliki kepekaan dan tanggung jawab terhadap kehidupan pribadi karyawan dan kehidupan kerja karyawan, sehingga umpan balik yang diberikan dari karyawan berupa loyalitas dan komitmen, karyawan juga akan lebih fokus terhadap kinerja dan perkembangan karir sehingga produktivitas organisasi atau perusahaan menjadi lebih meningkat (Downer, 2015). Selanjutnya terdapat beberapa strategi perusahaan yang menerapkan *work life balance* seperti jam kerja yang flaksibel dan masuk akal, kemudian memberikan ruang untuk karyawan yang memiliki anak seperti seorang ibu menyusui (Sing & Khanna, 2011).

Sektor keuangan khususnya bank sangat terkenal memiliki *work life balance* yang buruk dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu survei yang dilakukan terhadap empat bank terbesar di Indonesia yaitu bank Mandiri, bank BRI, bank BNI dan bank BCA oleh jobplanet menemukan bahwa terdapat tiga bank yang memiliki *work life balance* yang rendah yaitu bank BRI, BNI dan Mandiri dengan angka 3,2% sedangkan bank BCA memiliki tingkat *work life balance* sebesar 3,8% hal tersebut menunjukkan bahwa tiga bank tersebut masih kurang dapat menyeimbangkan antara peran sebagai seorang pekerja dan peran dalam kehidupan pribadinya. Hal tersebut terjadi karena tuntutan pekerjaan dari organisasi yang menimbulkan karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Marketeers, 2016).

Karyawan yang tidak mampu menciptakan *work life balance* akan mempengaruhi kesejahtraannya hingga menimbulkan masalah seperti

ketidakpuasan dalam menjalani kehidupan, perasaan sedih berkepanjangan dan melakukan hal-hal yang negatif seperti mengkonsumsi narkoba (Lowe, 2005). Apabila karyawan tidak mampu menciptakan *work life balance* pada pekerjaannya dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk. Sehingga apabila tidak tercipta *work life balance* pada organisasi bukan hanya berdampak pada individu namun akan berdampak pada organisasi (Yamamoti & Matsuura, 2014).

Teradapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* pada karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* karyawan khususnya karyawan bank yaitu strategi koping. Karyawan tidak dapat mencapai *work life balance* apabila mengalami stress yang cukup tinggi akibat tekanan dari pekerjaan, namun dengan adanya strategi koping yang dimiliki oleh karyawan maka stress yang dialami akibat tekana dari pekerjaan dapat membantu karyawan dalam mencapai *work life balance* yang tinggi (Kazmi dan Sing, 2015).

Strategi koping adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh individu agar terhindar dari tekanan atau hal-hal yang mengancam dirinya dan mengandalkan sumber daya yang ada agar terhindar dari stress akibat tekanan yang dialami (Lazarus & Folkman, 1984). Apabila karyawan memiliki strategi koping yang baik maka tekanan yang dirasakan akibat beban kerja yang tinggi, jam kerja yang berlebihan dapat diatasi dengan baik sehingga karyawan akan lebih mudah untuk mencapai *work life balance*. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rotondo & Kincaid (2008) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki strategi koping yang baik

maka akan mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga kemudian dapat meningkatkan *work life balance* pada karyawan.

Karyawan yang memiliki strategi koping yang baik akan lebih waspada terhadap tekanan yang diberikan, kemudian menerapkan mekanisme pertahanan dan secara produktif mengelola *work life balance* dengan cara melindungi diri dari bahaya stres negatif. Muse dan Stamper (2007) menjelaskan apabila karyawan memiliki strategi koping yang baik maka akan berdampak pada pencapaian tujuan mereka serta mengurangi masalah dan tekanan emosional yang dirasakan. Karyawan yang memiliki strategi koping yang baik memiliki manajemen waktu yang baik, fokus terhadap pekerjaan serta dapat dengan mudah menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa terdapat dua macam strategi koping yaitu strategi koping yang berfokus pada masalah dan strategi koping yang berfokus pada emosi. Strategi koping yang berfokus pada masalah merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh individu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Individu akan bertindak apabila merasa bahwa masalah yang di hadapi masih dapat di kontrol dan dapat diselesaikan. Kemudian strategi koping berfokus pada emosi adalah tindakan yang dilakukan oleh individu dengan tujuan memodifikasi emosi yang di rasakan tanpa mengubah sumber stress yang di hadapi. Perilaku koping berfokus pada emosi yang dimaksud apabila situasi yang di hadapi tidak dapat diubah dan hanya dapat menerima situasi yang di hadapi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Thoits (1986) menemukan bahwa individu yang memiliki strategi koping berfokus pada masalah akan bertindak dan

terlibat langsung dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dengan cara mengubah atau menghilangkan keadaan yang mengancam dengan demikian individu akan lebih mudah untuk dapat mencapai work life balance karena terhindar dari konflik yang terjadi antara pekerjaan dan non-pekerjaan.

Selanjutnya Pienaar (2008) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki strategi koping berfokus pada masalah umumnya akan membantu dalam menyelesaikan masalah secara aktif kemudian memikirkan kembali situasi yang telah terjadi dan juga mengubah situasi agar menjadi lebih baik (Pienaar, 2008). Berbeda halnya dengan strategi koping berfokus pada emosi, dimana individu hanya akan mengatasi reaksi-reaksi emosional yang muncul akibat tekanan atau sumber stress yang dirasakan (Folkman dan Lazarus, 1991).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hecht dan Boies (2009) juga menemukan bahwa individu yang terlibat dalam kegiatan sukarela dan keagamaan memiliki tingkat konflik antara pekerjaan dan non-pekerjaan yang sedikit karena sikap mereka terhadap *work life balance* dalam keadaan seimbang dan mampu mencapai tujuan hidup dalam kegiatan yang berorientasi eksternal. Hal tersebut merupakan strategi koping berfokus pada emosi dimana individu melakukan kegiatan yang bersifat sukarela dan juga keagamaan untuk lebih mengolah perasaan tertekan.

Jenis strategi koping yang digunakan oleh masing-masing individu berbeda disetiap situasi, strategi koping yang digunakan akan disesuaikan dengan jenis stress yang dialami (Evans dan Kim, 2013). Rutter (2013) menjelaskan apabila situasi yang dapat diubah oleh individu maka strategi koping yang

berfokus pada masalah akan digunakan, namun apabila situasi yang dialami tidak dapat diubah maka individu akan menggunakan strategi koping berfokus pada emosi yang akan digunakan oleh individu. Strategi koping dapat dikatakan berhasil atau tidak dapat dilihat apabila reaksi stress yang dirasakan menurun atau terpenuhinya tuntutan yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zheng et al (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara strategi koping terhadap *work life balance*. Penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki strategi koping yang positif lebih mudah untuk mencapai *work life balance* dan memiliki kesejahteraan yang lebih baik. Selanjutnya penelitian ini juga menemukan bahwa strategi koping khususnya strategi koping berfokus pada masalah memiliki kontribusi lebih besar terhadap *work life balance* dibandingkan dengan strategi koping yang berfokus pada emosi, namun kedua kategori tersebut memiliki pengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan yang bekerja di Australia. Berdasarkan hal tersebut sehingga peneliti ingin menggali lebih jauh terkait kontribusi strategi koping terhadap *work life balance* pada karyawan bank di kota Makassar.

## **1.2 Rumusan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat di rumuskan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah strategi koping berfokus pada masalah berkontribusi terhadap *work life balance* karyawan bank di Kota Makassar?
- 1.2.2 Apakah strategi koping berfokus pada emosi berkontribusi terhadap *work life balance* karyawan bank di Kota Makassar?

- 1.2.3 Apakah strategi koping berfokus pada masalah dan strategi koping berfokus pada emosi berkontribusi secara bersama-sama terhadap *work life balance* karyawan bank di Kota Makassar.

### **1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti sehingga maksud dari penelitian ini yaitu :

- 1.3.1.1 Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap apakah strategi koping berfokus pada masalah berkontribusi terhadap *work life balance* karyawan bank di Kota Makassar

- 1.3.1.2 Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap apakah strategi koping berfokus pada emosi berkontribusi terhadap *work life balance* karyawan bank di Kota Makassar

- 1.3.1.3 Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah strategi koping berfokus pada masalah dan strategi koping berfokus pada emosi berkontribusi secara bersama-sama terhadap *work life balance* pada karyawan bank di Kota Makassar

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu :

- 1.3.2.1 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya kontribusi strategi koping berfokus pada masalah berkontribusi terhadap *work life balance* karyawan bank di Kota Makassar



1.3.2.2 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya kontribusi strategi koping berfokus pada emosi berkontribusi terhadap *work life balance* karyawan bank di Kota Makassar

1.3.2.3 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya kontribusi strategi koping berfokus pada masalah dan strategi koping berfokus pada emosi berkontribusi secara bersama-sama terhadap *work life balance* pada karyawan bank di Kota Makassar.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1.4.1.1 Memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi terkait strategi koping dan *work life balance*

1.4.1.2 Memberikan referensi kepada peneliti selanjutnya terkait strategi koping dan *work life balance*

##### **1.4.1.3 Manfaat Praktis**

1.4.1.3.1 Memberikan gambaran kepada karyawan khususnya karyawan bank untuk memiliki strategi koping yang baik sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan meskipun dengan beban kerja yang sangat tinggi

1.4.1.3.2 Memberikan informasi kepada organisasi bahwa perlunya dukungan dari organisasi agar karyawan dapat mencapai *work life balance*

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Work Life Balance***

##### **2.1.1 Definisi *Work life balance***

*Work life balance* merupakan kesetaraan yang dimiliki individu terkait keterlibatannya dalam peran dan rasa puas yang dimiliki dalam perannya sebagai seorang pekerja dan perannya dalam keluarga (Poulose, 2014). Kemudian Hill (2001) menjelaskan bahwa *work life balance* diartikan sejauh mana individu dapat menyeimbangkan antara tuntutan emosi, perilaku dan tuntutan waktu pada pekerjaan, pribadi maupun tanggung jawab dalam keluarga secara bersamaan. *Work life balance* adalah seberapa puas individu dalam dua ranah kehidupan yaitu pekerjaan dan kehidupan keluarga yang dapat meminimalisir terjadinya konflik (Clark, 2000).

*Work life balance* berarti bahwa individu telah berhasil dalam mengintegrasikan kehidupan dan pekerjaan untuk mencapai kualitas hidup yang memuaskan, kepuasan secara menyeluruh yang dirasakan sehingga lebih sedikit ketegangan yang dirasakan atau stress akibat tuntutan peran yang saling bertentangan. Dengan kata lain, *work life balance* menunjukkan pemenuhan berbagai peran dan tetap mempertahankan kualitas hidup yang positif (Blyton, 2006). *Work life balance* merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sedang dijalani (Fisher, 2009).

Berdasarkan beberapa definisi di atas sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengintegrasikan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga individu

dapat merasa puas terhadap kehidupan yang dijalani dan tetap mempertahankan kualitas hidup yang positif. Individu yang dapat menyeimbangkan antara dua peran yang ada dalam hidupnya secara simbang dapat meminimalisir terjadinya konflik.

### **2.1.2 Dimensi *Work life balance***

Terdapat empat dimensi dari *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher (2009) diantaranya yaitu :

- a. *Work interfenrence with personal life* atau WIPL merupakan dimensi dimana dapat dilihat bahwa sejauh apa pekerjaan yang dilakukan oleh individu mengganggu kehidupan pribadinya. Pada dimensi ini dapat diartikan bahwa apabila pekerjaan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kehidupan pribadi individu maka *work life balance* individu menjadi rendah. Contohnya bekerja dengan waktu yang lama dapat membuat individu sulit dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b. *Personal life interference work* atau PLIW. Pada dimensi ini menjelaskan bahwa sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat menjadi pengganggu pekerjaan. Misalnya individu hanya berfokus pada masalah kehidupan pribadinya sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Contohnya individu memiliki masalah dalam kehidupannya sehingga tidak menyelesaikan tugas yang diberikan.
- c. *Personal life enhancement of work* atau PLEW. Dimensi ini menjelaskan bahwa sejauh mana kehidupan pribadi memberikan dampak positif terhadap performa individu ditempat kerja. Misalnya individu merasa senang dalam kehidupan pribadinya sehingga akan berdampak pada performa kerja individu tersebut menjadi lebih baik. Contohnya perasaan positif yang dirasakan

individu dalam kehidupan pribadinya sehingga menjadi semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- d. *Work enhancement of personal life* atau WEPL. Dimensi ini menjelaskan bahwa seberapa jauh pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya skill yang dimiliki oleh individu ditempat kerja dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya individu memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat membuat barang bekas menjadi hal baru.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance***

Sirgy & Lee (2018) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi work life balance yaitu faktor individu dan faktor organisasi.

1. Faktor individu

- a. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja mengarah kepada seberapa jauh karyawan memiliki keyakinan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani dan seberapa jauh pekerjaan yang dijalani dapat memuaskan kebutuhannya

- b. Strategi koping

Strategi koping adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi situasi penuh tekanan atau mengancam dirinya dengan cara menggunakan sumber daya yang ada untuk mengurangi tingkat stress

- c. Kepribadian

Kepribadian merupakan gabungan dari berbagai cara individu dalam memberikan respon terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian individu sendiri terdiri dari beberapa faktor yang

dikemukakan oleh *Big Five Theory* yaitu *ekstraversi, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness*

## 2. Faktor organisasi

### a. Tuntutan pekerjaan

Tuntutan pekerjaan adalah sebuah permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan kurun waktu yang sudah ditentukan dan membutuhkan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

### b. Jam kerja yang fleksibel

Jam kerja fleksibel adalah ketentuan yang dibuat oleh organisasi mengenai jadwal untuk bekerja dan jadwal selesai bekerja. Kemudian organisasi juga telah menentukan hari kerja inti dan hari kerja fleksibel atau lembur, dimana karyawan dapat memilih untuk menyelesaikan total jumlah jam kerja mingguan, bulanan sesuai ketentuan organisasi

### c. *Job autonomy*

*Job autonomy* adalah sebuah kebebasan yang diberikan oleh karyawan secara substansial dan keleluasaan untuk merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur kerja yang akan dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dari organisasi.

### d. Dukungan sosial ditempat kerja

Dukungan sosial yang diberikan ditempat kerja yang berasal dari atasan, rekan kerja dan staf yang ada di organisasi. Dukungan sosial yang diberikan berupa bantuan langsung pada rekan kerja berupa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan.

## 2.2 Strategi koping

### 2.2.1 Definisi Strategi Koping

*Koping* adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh individu baik itu terlihat maupun tidak terlihat dalam menghilangkan ketegangan akibat tekanan sehingga membuat individu dapat mengatasi stress (Yani, 1997). Sarafino (2002) juga menjelaskan bahwa *koping* merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh individu dalam mengurangi stress yang sedang dialami. Kemudian Haber dan Runyon (1984) juga menjelaskan bahwa *koping* adalah semua bentuk tindakan dan pikiran baik itu pikiran negatif maupun pikiran positif yang dapat membantu individu agar tidak menimbulkan stress.

Langkah-langkah yang dilakukan individu pada saat mengalami stress atau mengurangi stress disebut juga strategi koping. Konsep dari strategi koping menjelaskan terkait hubungan antara stress dan tingkah laku individu dalam menghadapi segala tuntutan yang menekan berasal dari lingkungan (Nurhayati, 2016). Strategi koping merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh individu dalam mengatasi situasi dan tuntutan yang dirasa menekan, menantang dan melebihi sumber daya yang dimiliki (Stuart & Sundenn, 1991). Lazarus & Folkman (1984) menjelaskan bahwa strategi koping adalah sebuah tindakan untuk mengatasi keadaan stress yang dialami akibat dari masalah yang di hadapi. Kemudian Carlson (2007) memaparkan bahwa strategi koping adalah sebuah rencana yang dibuat oleh individu, dimana rencana yang dibuat tersebut akan digunakan ketika individu berada pada situasi yang menimbulkan stress.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi koping adalah sebuah tindakan, usaha dan rencana yang

dilakukan oleh individu agar mampu mengurangi dan mencegah timbulnya stress akibat masalah dan tekanan yang di hadapi oleh individu. Startegi koping juga merupakan sebuah langkah-langkah yang dipikirkan oleh individu dalam mengatasi stress yang dialami.

### **2.2.2 Bentuk-bentuk Strategi Koping**

Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk strategi koping yaitu strategi koping berfokus pada masalah dan strategi koping berfokus pada emosi.

#### **a. Strategi koping berfokus pada masalah**

Strategi koping berfokus pada masalah adalah sebuah perilaku yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan masalah. Individu akan melakukan tindakan ini apabila menurutnya masalah yang dihadapi masih dapat dikontrol dan diselesaikan. Perilaku koping yang berfokus pada masalah ini dimana individu memiliki keyakinan bahwa individu memiliki sumber daya yang cukup untuk dapat mengubah situasi yang dihadapi.

#### **b. Startegi koping berfokus pada emosi**

Strategi koping berfokus pada emosi merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh individu dengan tujuan untuk mengubah fungsi emosi tanpa mengubah stressor yang dirasakan secara langsung. Perilaku koping yang berfokus pada emosi cenderung dilakukan apabila individu merasa tidak dapat mengubah situasi yang menekan dan hanya dapat meneriam situasi tersebut karena sumber daya yang dimiliki tidak dapat mengatasi hal tersebut.

### 2.2.3 Dimensi-dimensi Strategi Koping

Lazarus dan Folkman (1984) memaparkan bahwa terdapat masing-masing dimensi dari bentuk strategi koping. Strategi koping yang berfokus pada masalah memiliki tiga dimensi yaitu *planful problem solving*, *seeking social support* dan *confrontative koping*. Kemudian untuk dimensi-dimensi dari strategi koping berfokus pada emosi terdiri atas lima dimensi yaitu *distancing*, *positive reappraisal*, *accepting responsibility*, *escape* dan *self control*.

a. Dimensi-dimensi strategi koping berfokus pada masalah

1. *Planful problem solving* adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh individu dalam merencanakan tindakan untuk mengubah dan memecahkan masalah dari situasi yang dihadapi. Contohnya seorang ibu menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat fokus dan merencanakan dengan sangat baik agar masalah-masalah yang di hadapi dapat terselesaikan.
2. *Seeking social support* adalah usaha yang dilakukan oleh individu untuk mendapatkan informasi dan mencari dukungan emosional untuk mendapatkan perlindungan atau kenyamanan. Contoh individu akan mencari dukungan yang berasal dari teman, keluarga, pengambil kebijakan dan professional dalam membantu menyelesaikan masalah
3. *Confrontative koping* adalah usaha yang dilakukan individu secara agresif dalam mengubah situasi dengan cara memberanikan diri untuk mengambil resiko. Contoh seorang individu melanggar aturan yang sudah ada dalam menyelesaikan masalah yang di hadapi.

b. Dimensi-dimensi strategi koping berfokus pada emosi

1. *Distancing* merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh individu untuk melepaskan diri dari masalah, situasi yang menekan atau sumber stress.



Contoh individu tidak mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi dan berusaha untuk mengabaikan masalah-masalah yang dihadapi.

2. *Positive reappraisal* merupakan usaha yang dilakukan oleh individu menemukan makna yang positif dari setiap permasalahan yang dihadapi dan berfokus pada perkembangan diri pribadi. Contoh individu akan berpikir positif dari setiap masalah yang dihadapi dan mengambil hikmah dari setiap kejadian yang dialami.
3. *Accepting responsibility* merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk mengenal dan menerima setiap peran yang dijalani dan berusaha untuk bertanggung jawab atas peran yang dijalani. Contoh individu akan menerima setiap kondisi yang dijalani dan menyesuaikan diri terhadap kondisi tersebut.
4. *Escape avoidance* merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk menghindari situasi yang sedang dihadapi. Contoh individu menghindari situasi yang dihadapi dengan cara mengalihkan ke perbuatan yang negatif seperti mengkonsumsi obat-obatan terlarang, tidak bersosialisasi dengan orang lain.
5. *Self control* merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk bisa mengendalikan setiap emosi yang dirasakan dalam menghadapi suatu permasalahan. Contoh individu akan berpikir terlebih dahulu pada saat menyelesaikan masalah dan menghindari keputusan yang tergesa-gesa.

#### 2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Strategi Koping

Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi strategi koping pada individu yaitu :

a. Kepribadian

Individu akan mengatasi stress yang dialami dengan menggunakan strategi koping sesuai tipe-tipe kepribadiannya. Pada tipe kepribadian A dengan ciri-ciri ambisius, kritis terhadap diri sendiri, tidak sabaran, dapat melakukan dua pekerjaan diwaktu yang sama, mudah marah dan agresif. Kepribadian tipe A ini akan cenderung mengatasi stress dengan menggunakan strategi koping berfokus pada emosi. Kemudian tipe kepribadian tipe B dengan ciri-ciri rileks, tidak terburu-buru, tidak mudah terpancing, bersikap tenang, serta menyukai hal-hal yang baru. Berdasarkan kepribadian tipe B tersebut strategi koping yang digunakan dalam mengatasi stress yaitu strategi koping berfokus pada masalah.

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lazurus et al (1986) menemukan bahwa perempuan dan laki-laki sama-sama dapat menggunakan strategi koping yang berfokus pada masalah dan strategi koping berfokus pada emosi. Namun temuan yang didapatkan oleh Moos (1984) berbeda. Moos (1984) menemukan bahwa strategi koping berfokus pada masalah cenderung digunakan oleh laki-laki dalam mengatasi stress kemudian strategi koping berfokus pada emosi digunakan oleh perempuan dalam mengatasi stress.

c. Tingkat Pendidikan

Individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung menggunakan strategi koping berfokus pada masalah dalam mengatasi stress yang dialami dibandingkan dengan strategi koping berfokus pada emosi. Hal tersebut karena individu dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi memiliki kompleksitas kognitif yang tinggi juga.

d. Konteks Eksternal dan Konteks Internal

Konteks eksternal berasal dari lingkungan dan konteks internal berupa pengalaman, persepsi, kemampuan intelektual, kepribadian. Setiap situasi yang dihadapi oleh individu merupakan sebuah stimulus yang dirasakan dan dapat diinternalisasikan apakah stimulus tersebut merupakan sebuah ancaman atau tekanan.

e. Status ekonomi

Individu dengan status ekonomi yang tinggi cenderung memiliki koping yang kurang aktif dibandingkan dengan individu dengan status ekonomi yang rendah. Hal tersebut dibuktikan bahwa individu dengan status ekonomi tinggi cenderung kurang realistis dan menampilkan respon menolak disetiap situasi berbeda dengan individu dengan status ekonomi rendah.

f. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang didapatkan berupa informasi, nasehat, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan oleh orang-orang terdekat

### **2.3 Kontribusi Strategi Koping terhadap *Work life balance***

Karyawan yang memiliki strategi koping yang baik dapat mengurangi dan meminimalisir terjadinya stress. Strategi koping sendiri terbagi menjadi dua macam yaitu strategi koping berfokus pada masalah dan strategi koping

berfokus pada emosi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zheng et al (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara strategi koping terhadap *work life balance*. Penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki strategi koping yang positif lebih mudah untuk mencapai *work life balance* dan memiliki kesejahteraan yang lebih baik. Selanjutnya penelitian ini juga menemukan bahwa strategi koping khususnya strategi koping berfokus pada masalah memiliki kontribusi lebih besar terhadap *work life balance* dibandingkan dengan strategi koping yang berfokus pada emosi, namun kedua kategori tersebut memiliki pengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan yang bekerja di Australia.

Strategi koping yang dimiliki oleh karyawan juga dapat berdampak positif di berbagai peran dalam kehidupan, karena apabila karyawan dapat mengatasi stress yang dirasakan dan tidak memberikan dampak terhadap kehidupan pribadi dan kehidupan kerja maka hal tersebut dapat membantu karyawan untuk mencapai *work life balance* karena karyawan dapat menyeimbangkan kedua peran dalam keadaan seimbang. Jackson et al (1982) menjelaskan bahwa pengalaman yang didapatkan dalam kehidupan kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam kehidupan pribadi begitupun sebaliknya, sehingga strategi koping yang dimiliki oleh karyawan dapat mengatasi tekanan yang diberikan dalam kehidupan pekerjaan sehingga tidak mengganggu sikap dan perilaku karyawan dalam kehidupan lainnya.

Teori spillover menjelaskan bahwa pengalaman dalam kehidupan kerja dan kehidupan non kerja memiliki pengaruh satu sama lain. Prinsip dari teori spillover ini menjelaskan bahwa pengaruh positif yang didapatkan dari seluruh domain kehidupan dapat membuat individu untuk mencapai kepuasan

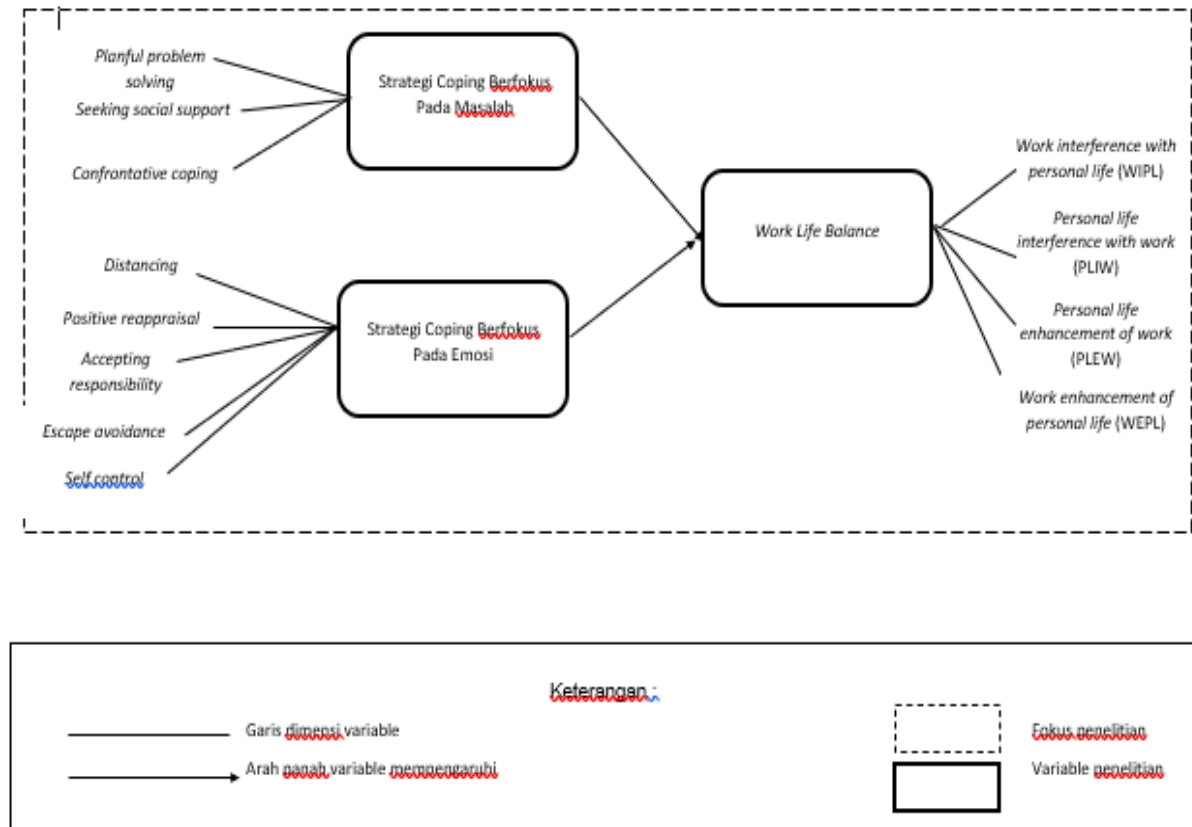
dan memiliki *work life balance* yang tinggi (Edwards dan Rothbard, 2000). Staines (1980) menjelaskan bahwa spillover dikatakan terjadi ketika satu domain berdampak pada domain lain dengan cara yang sama, meskipun telah menetapkan batas antara keluarga, kehidupan pribadi dan domain pekerjaan. Spillover dapat dijelaskan sebagai suatu proses dimana pekerjaan dan keluarga mempengaruhi satu sama lain, yang pada gilirannya menghasilkan kesamaan antara dua domain.

Terdapat dua jenis spillover yaitu spillover afektif dan instrumental (Illies et al, 2009). Afektif spillover didefinisikan sebagai suasana hati atau sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dibawa ke rumah atau suasana hati atau sikap yang berhubungan dengan keluarga dibawa ke tempat kerja (Illies et al, 2009). Di sisi lain, keterampilan dan perilaku khusus yang dibawa dari satu domain ke domain lain dan yang menghasilkan konsekuensi positif atau negatif dikenal sebagai instrumental spillover (Edward dan Rothbard, 2000).

Hill (2003) menjelaskan bahwa spillover dapat berdampak ke arah negatif dan dapat mengarah ke arah positif. Spillover positif mengacu pada peningkatan yang dihasilkan dari satu domain yang mempengaruhi domain lain misalnya, kebahagiaan di tempat kerja akan mengarah pada kebahagiaan di rumah. Spillover negatif mengacu pada konflik antara pekerjaan dan non-pekerjaan dan paling sering ditandai dengan berbagai jenis konflik atau gangguan misalnya, ketika pekerjaan membosankan atau monoton, pekerja menjadi malas menyelesaikan tugas yang diberikan, yang pada gilirannya menyebabkan keengganan untuk melakukan sesuatu di rumah atau dengan anggota keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Rotondo dan Kincaid (2008) menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan kebahagiaan dari domain pekerjaan ke domain non-pekerjaan diasumsikan memiliki kemampuan untuk mempertahankan pandangan positif yang merupakan salah satu strategi koping yang dimiliki oleh karyawan dan membantu karyawan dalam mengembangkan kapasitas yang dimiliki untuk mengurangi konflik antara domain pekerjaan dan non-pekerjaan sehingga karyawan dapat mencapai *work life balance*. Amazue dan Onyishi (2015) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara strategi koping terhadap *work life balance* pada karyawan bank di Nigeria, peneliti menemukan bahwa strategi koping dengan cara mencari dukungan sosial dan dukungan emosional merupakan hal yang efektif yang dilakukan oleh individu dalam mengelola *work life balance* yang baik dengan cara melindungi dirinya dari bahaya stress negatif sehingga individu dapat lebih mudah untuk mempertahankan *work life balance*.

## 2.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan dari kerangka konseptual di atas maka dapat dijelaskan bahwa peneliti ingin melakukan penelitian mengenai strategi coping mempengaruhi *work life balance* pada karyawan bank di Kota Makassar. Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh Sirgy & Lee (2018) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu faktor individu yaitu strategi coping. Dalam penelitian ini peneliti mengambil strategi coping sebagai faktor individu terhadap *work life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Zheng et al (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara strategi coping terhadap *work life balance*.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

H<sub>0</sub>1 = Tidak terdapat kontribusi strategi koping berfokus pada masalah terhadap *work life balance* pada karyawan bank di Kota Makassar.

H<sub>a</sub>1 = Terdapat kontribusi terdapat kontribusi strategi koping berfokus pada masalah terhadap *work life balance* pada karyawan bank di Kota Makassar.

H<sub>0</sub>2 = Tidak terdapat kontribusi strategi koping berfokus pada emosi terhadap *work life balance* pada karyawan bank di Kota Makassar.

H<sub>a</sub>2 = Terdapat kontribusi strategi koping berfokus pada emosi terhadap *work life balance* pada karyawan bank di Kota Makassar.

H<sub>0</sub>3 = Tidak terdapat kontribusi strategi koping berfokus pada masalah dan strategi berfokus pada emosi secara bersama-sama terhadap *work life balance* pada karyawan bank di Kota Makassar

H<sub>a</sub>3 = Terdapat kontribusi strategi koping berfokus pada masalah dan strategi berfokus pada emosi secara bersama-sama terhadap *work life balance* pada karyawan bank di Kota Makassar