

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PADA WANITA BEKERJA DI PT. X**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

**Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.**

**Dra. Dyah Kusmarini, Psych**

**Oleh:**

**Nurfadilah Masdin**

**Q111 16 313**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
2021**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PADA WANITA BEKERJA DI PT. X**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk menempuh gelar sarjana  
Pada Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

**Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.**

**Dra. Dyah Kusmarini, Psych**

**Oleh:**

**Nurfadilah Masdin**

**Q111 16 313**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**2021**

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PADA WANITA BEKERJA DI PT X**

disusun dan diajukan oleh:

**Nurfadilah Masdin**  
Q11116313

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 10 Februari 2021

**Menyetujui,**

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Nirwana Permatasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	3. 
4.	Dra. Dyah Kusmarini, Psych	Anggota	4. 
5.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

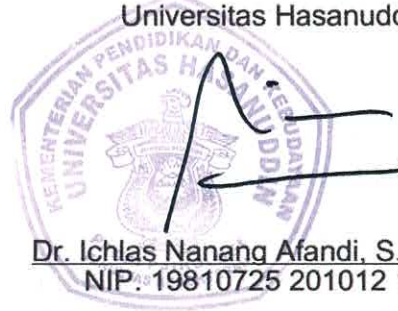
**Mengetahui,**

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



Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes  
NIP. 19671103 199892 1 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



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

**LEMBAR PENGESAHAN (TUGAS AKHIR)**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PADA WANITA BEKERJA DI PT X**

Disusun dan diajukan oleh:

**NURFADILAH MASDIN**  
**Q11116313**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Pada tanggal 10 Februari 2021

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
NIP. 19641231 199002 1 004



Dra. Dyah Kusmarini, Psych  
NIP. 19590219 198609 2 001



Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



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

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Nurfadilah Masdin  
NIM : Q11116313  
Program Studi : Psikologi  
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

Hubungan Antara *Work Life Balance* dan *Psychological Well Being*  
Pada Wanita Bekerja di PT X

Adalah karya tulisan sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa Sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Februari 2021

Yang Menyatakan,



Nurfadilah Masdin

## ABSTRACT

Nurfadilah Masdin, Q11116313, Relationship between *Work Life Balance* and *Psychological Well Being* on Working Women in PT. X, Undergraduate Thesis, Department of Psychology, Medical Faculty, Hasanuddin University, Makassar, 2021.

xvii + 77 pages + 10 attachments

This study aims to examine the relationship between *work life balance* and *psychological well being* on working women in PT. X. This research use a quantitative method with correlational design. The sample in this study were 70 working women in PT. X. The instruments used in this study were work life balance scale and scale of psychological well being. The data analysis technique used is product moment pearson. Result of this study was there is significant relationship between *work life balance* and *psychological well being* on working women in PT. X. The relationship between work life balance and psychological well being has a positive relationship direction, which means that the higher the work life balance level of working women, the higher the level of psychological well being they have.

**Keywords:** Work Life Balance, Psychological Well Being, Working Women  
Bibliography, 1969-2019

## ABSTRAK

Nurfadilah Masdin, Q11116313, Hubungan Antara *Work Life Balance* dan *Psychological Well Being* pada Wanita Bekerja di PT. X, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

xvii + 77 halaman + 10 Lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan *psychological well being* pada wanita bekerja di PT. X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 orang wanita bekerja. Alat ukur yang digunakan yaitu *work life balance scale* dan *scale of psychological well being*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *product moment pearson*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan *psychological well being* pada wanita bekerja di PT. X. Hubungan antara *work life balance* dan *psychological well being* memiliki arah hubungan yang positif, artinya semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki wanita bekerja, maka semakin tinggi tingkat *psychological well being* yang dimiliki.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Psychological Well Being, Wanita Bekerja*  
Daftar Pustaka, 1969-2019

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Work Life Balance* dan *Psychological Well Being* Pada Wanita Bekerja di PT X” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Puji syukur atas kesehatan dan rezeki diberikan oleh Tuhan yang mendukung proses penyusunan skripsi ini.

Proses penyusunan skripsi merupakan salah satu bagian dalam perjalanan hidup penulis yang memiliki banyak makna. Skripsi menjadi fasilitas bagi penulis untuk berproses menjadi lebih baik lagi. Penulis sangat bersyukur atas segala proses dan pembelajaran selama penyusunan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa ketika menyelesaikan skripsi, tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu, penghagaan dan ucapan terima kasih yang penulis ucapkan kepada:

- 1) Kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan, mendukung, dan memfasilitasi penulis selama proses menyelesaikan studi. Terima kasih atas segalanya yang telah diberikan kepada penulis, terima kasih telah menjadi rumah yang nyaman. Kedua orang tua penulis merupakan inspirasi penulis untuk berproses menjadi individu yang semakin baik setiap harinya. Dukungan dari kedua orang tua penulis merupakan energi dan penguat bagi penulis selama menjalani proses studi.
- 2) Bapak Dr. Muhammad Tamar, M. Psi., dan Ibu Dyah Kusmarini, Psych., selaku pembimbing I dan II yang selalu memberikan dukungan, semangat kepada penulis selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih banyak atas



segala pembelajaran yang diberikan selama ini, terima kasih banyak atas segala umpan balik yang diberikan untuk memperbaiki skripsi dan juga membuat penulis dapat berproses menjadi lebih baik lagi. Terima kasih atas waktu yang telah diluangkan kepada penulis selama berproses dalam penyelesaian studi di Prodi Psikologi.

- 3) Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M. Psi., Psikolog selaku Pendamping Akademik yang memberikan perhatian dan dukungan selama penulis berproses di Prodi Psikologi. Terimakasih atas dampingan Ibu selama penulis berada di Prodi Psikologi.
- 4) Ibu Elvita Bellani, S. Psi., M. Sc dan Ibu Rezky Ariany Aras, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku tim Penguji Skripsi penulis yang telah memberikan umpan balik dan masukan yang sangat bermanfaat bagi perbaikan skripsi penulis. Terima kasih atas segala saran yang diberikan.
- 5) Seluruh Dosen, Staff dan Komunitas Psikologi Unhas yang telah memberikan pengalaman bagi penulis selama berproses menjadi mahasiswa Psikologi Unhas. Terima kasih atas segala ilmu dan umpan balik yang diberikan kepada penulis yang membantu penulis berproses menjadi sarjana Psikologi yang sesuai dengan fitrahNya.
- 6) Aidil Aryanto yang selalu memberikan dukungan dan perhatian kepada penulis selama proses penyelesaian studi. Terima kasih karena selalu ada di segala situasi yang penulis hadapi. Terima kasih telah menjadi tempat penulis untuk berkeluh kesah, terima kasih atas dukungan yang membuat penulis menjadi bersemangat dalam menyelesaikan studi.
- 7) Uci, Jinan, Daffa, Fika selaku keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Terima kasih karena menjadi tempat

penulis untuk berkeluh kesah dan terima kasih karena telah memberikan perhatian dan semangat bagi penulis.

- 8) Teman-teman Sehat selalu penulis, yaitu Adda, Nanda, Salwa, Lala, Kila, Cindy, Rati, Lia, Ulfa, Fiqah, dan Dayana yang selalu memberikan dukungan kepada penulis. Terima kasih karena selalu memberikan semangat kepada penulis, terima kasih karena telah menjadi tempat bercerita dan *moodbooster* bagi penulis dikala penulis sedang sedih yang tentunya sebagai penguat penulis untuk menyelesaikan studi.
- 9) Teman-teman Toraja Squad penulis, yaitu Taneth, Fu'ah, dan Icha yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Terima kasih telah mendengarkan segala cerita penulis dan terima kasih telah memberikan semangat sebagai energi bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
- 10) Teman-teman satu bimbingan penulis, yaitu Ayach, Meli, Alif, dan Ayu yang selalu memberikan dukungan dan semangat bagi penulis. Terima kasih telah menjadi tempat penulis untuk mendiskusikan hal-hal terkait skripsi dan terima kasih karena menjadi tempat penulis untuk bercerita.
- 11) Teman-teman lainnya, yaitu Ismi, Ayach, dan Aisyah yang selalu mendukung penulis. Terima kasih karena telah menjadi tempat bagi penulis untuk bercerita tentang segala hal, terimakasih telah memberikan semangat kepada penulis selama proses menyelesaikan studi.
- 12) Teman-teman angkatan 2016 (*Insight*) yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam proses menyelesaikan studi. Terima kasih atas segala pengalaman dan kebersamaan yang telah dilalui selama ini.

- 13) Teman-teman kendari, yaitu Ovil, Inez, Nismir, Koma, Dinda, Ucy, Obet, Yuni, Naje, Dian, dan Dandy yang memberikan dukungan kepada penulis. Terima kasih atas semangat yang telah diberikan.
- 14) Kak Cendriana Kusuma yang memberikan dukungan kepada penulis. Terima kasih atas kesediannya dalam membantu penulis dalam menyusun skripsi.
- 15) Big Hit *entertainment* dan member BTS, yaitu Taehyung, Jungkook, Jin, Jimin, Suga, RM, dan JHope yang telah membuat konten yang membuat penulis merasakan emosi positif dan sebagai semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi.
- 16) Pihak-pihak yang telah membantu penulis selama proses menjadi mahasiswa Psikologi serta bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Persoalan .....	5
C. Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
C.1. Maksud Penelitian .....	6
C.2. Tujuan Penelitian .....	6
C.3. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL.....</b>	<b>7</b>
A. Perkembangan Individu .....	7
B. Karir .....	9
B.1. Pengertian Karir .....	9
B.2. Pengembangan Karir.....	9
C. Bahagia dalam Bekerja.....	10
D. Pemeranan Wanita .....	11
E. Makna Kerja.....	12
F. <i>Psychological Well Being</i> .....	14
F.1. Pengertian <i>Psychological Well Being</i> .....	14
F.2. Dimensi <i>Psychological Well Being</i> .....	14
F.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Psychological Well Being</i> .....	18
G. <i>Work Life Balance</i> .....	19
G.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	19
G.2. Dimensi <i>Work Life Balance</i> .....	19
H. Hubungan <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Psychological Well Being</i> .....	20
I. Kerangka Konseptual .....	22
<b>BAB III MATERI DAN METODE.....</b>	<b>23</b>
A. Materi.....	25
A.1. <i>Work Life Balance</i> .....	25

A.2. <i>Psychological Well Being</i> .....	25
B. Metode.....	25
B.1. Pendekatan Penelitian.....	25
B.2. Populasi dan Sampel.....	26
B.3. Hipotesis.....	26
B.4. Teknik Pengumpulan Data.....	27
B.5. Validitas dan Reliabilitas.....	28
B.6. Teknik Analisis Data.....	30
C. Prosedur Kerja.....	30
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
A. Profil Responden Secara Keseluruhan Berdasarkan Data Pribadi.....	33
A.1. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	33
A.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	34
A.3. Profil Responden Berdasarkan Usia Pernikahan.....	34
A.4. Profil Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	35
B. Profil Responden Secara Keseluruhan Berdasarkan Gambaran <i>Work Life Balance</i> .....	36
B.1. Profil Responden Berdasarkan Gambaran <i>Work Life Balance</i> Secara Keseluruhan.....	36
B.2. Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia.....	38
B.3. Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	38
B.4. Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia Pernikahan.....	39
B.5. Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Jumlah Anak.....	40
B.6. Simpulan.....	41
C. Profil Responden Secara Keseluruhan Berdasarkan Gambaran <i>Psychological Well Being</i> .....	42
C.1. Profil Responden Berdasarkan Gambaran <i>Psychological Well Being</i> Secara Keseluruhan.....	42
C.2. Gambaran <i>Psychological Well Being</i> Berdasarkan Usia.....	44
C.3. Gambaran <i>Psychological Well Being</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
C.4. Gambaran <i>Psychological Well Being</i> Berdasarkan Usia Pernikahan.....	45
C.5. Gambaran <i>Psychological Well Being</i> Berdasarkan Jumlah Anak.....	46
C.6. Simpulan.....	47
D. Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Psychological Well Being</i> .....	48
D.1. Uji Asumsi.....	48

D.2. Hubungan Antara Profil Responden dan Variabel Penelitian .....	49
D.3. Hubungan Antara Work Life Balance dan Psychological Well Being Secara Keseluruhan.....	50
D.4. Hubungan Antara Dimensi Work Life Balance dan Psychological Well Being.....	52
D.5. Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> dan Dimensi <i>Psychological Well Being</i> .....	56
E. Diskusi .....	60
F. Limitasi Penelitian.....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Life Balance</i> .....	27
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Well Being</i> .....	28
Tabel 3.3 Reliabilitas Skala <i>Work Life Balance</i> .....	29
Tabel 3.4 Reliabilitas Skala <i>Psychological Well Being</i> .....	30
Tabel 3.5 <i>Timeline</i> Prosedur Kerja .....	32
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik <i>Work Life Balance</i> .....	36
Tabel 4.2 Skor Standar <i>Work Life Balance</i> .....	36
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik <i>Psychological Well Being</i> .....	42
Tabel 4.4 Skor Standar <i>Psychological Well Being</i> .....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas .....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas.....	49
Tabel 4.7 Korelasi Antara Profil Responden dan Variabel Penelitian .....	49
Tabel 4.8 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara <i>Work Life Balance</i> dan <i>Psychological Well Being</i> .....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara Dimensi <i>Work Interferences of Personal Life</i> dan <i>Psychological Well Being</i> .....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara Dimensi <i>Personal Life Interferences of Work</i> dan <i>Psychological Well Being</i> .....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara Dimensi <i>Work Enhancement of Personal Life</i> dan <i>Psychological Well Being</i> .....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara Dimensi <i>Personal Life Enhancement of Work</i> dan <i>Psychological Well Being</i> .....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara <i>Work Life Balance</i> dan dan Dimensi <i>Autonomy</i> .....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara <i>Work Life Balance</i> dan dan Dimensi <i>Environmental Mastery</i> .....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara <i>Work Life Balance</i> dan dan Dimensi <i>Personal Growth</i> .....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara <i>Work Life Balance</i> dan dan Dimensi <i>Positive Relations with Other</i> .....	58

Tabel 4.18 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara <i>Work Life Balance</i> dan dan Dimensi <i>Purpose in Life</i> .....	58
Tabel 4.19 Hasil Uji <i>Bivariate Correlation</i> antara <i>Work Life Balance</i> dan dan Dimensi <i>Self-Acceptance</i> .....	58



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	33
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	34
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia Pernikahan .....	34
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	35
Gambar 4.5 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Secara Keseluruhan.....	37
Gambar 4.6 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia.....	38
Gambar 4.7 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	38
Gambar 4.8 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia Pernikahan.....	39
Gambar 4.9 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Jumlah Anak .....	40
Gambar 4.10 Gambaran <i>Psychological Well Being</i> Secara Keseluruhan.....	43
Gambar 4.11 Gambaran <i>Psychological Well Being</i> Berdasarkan Usia.....	44
Gambar 4.12 Gambaran <i>Psychological Well Being</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
Gambar 4.13 Gambaran <i>Psychological Well Being</i> Usia Pernikahan .....	45
Gambar 4.14 Gambaran <i>Psychological Well Being</i> Jumlah Anak.....	46
Gambar 4.15 Histogram Uji Normalitas.....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Persetujuan Pengambilan Data
- Lampiran 2: Surat Persetujuan Penggunaan Alat Ukur
- Lampiran 3: Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4: Alat Ukur
- Lampiran 5: Uji Reliabilitas
- Lampiran 6: Uji Normalitas
- Lampiran 7: Uji Linearitas
- Lampiran 8: Uji Korelasi Perdimensi
- Lampiran 9: Uji Hipotesis
- Lampiran 10: Deskriptif

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Individu diciptakan oleh Tuhan dengan segala potensinya masing-masing. Potensi merupakan bekal yang diberikan oleh Tuhan sebagai perlengkapan yang dibutuhkan untuk menjadi diri yang sesuai fitrah (*blueprint*) (Gunarya, 2012). Setiap manusia memiliki keinginan untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik sesuai dengan potensi yang dimilikinya (Jorgensen dan Nafstad, 2005). Individu dalam mengembangkan diri perlu untuk mampu mengenali dan mencari tahu potensi yang dimiliki (Gunarya, 2012) serta mampu mewujudkannya ke dalam bentuk tingkah laku. Ketika individu mengetahui potensi dirinya, maka individu lebih leluasa dalam mengembangkan dirinya dan menjadi lebih baik.

Ada berbagai macam cara individu dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya, salah satunya adalah dengan bekerja. Bekerja bukan hanya sebatas untuk mendapatkan penghasilan atau pemenuhan ekonomi, melainkan bekerja dapat dijadikan salah satu bentuk dari Karir. Karir merupakan bentuk pengisian hidup individu yang diimplementasikan melalui peran-peran yang dimiliki. Seiring berjalannya waktu, individu akan mengalami perubahan peran selama hidupnya, termasuk perannya sebagai anak, pelajar, warga negara, pekerja, pasangan, ibu rumah tangga, orang tua, dan sebagainya (Super dalam Turunen & Muoniovaara, 2015). Individu memilih untuk bekerja sebagai salah satu bentuk pengisian hidupnya. Bekerja bukan hanya dilakukan oleh laki-laki, namun dapat pula dilakukan oleh wanita. Data dari Badan Pusat Statistik (2018) menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja wanita dalam sektor formal pada tahun 2015 sebanyak 37,8% dan mengalami

peningkatan pada tahun 2016 sebanyak 38,16%. Di Kota Makassar, jumlah pekerja wanita mencapai 198.565 orang (Badan Pusat Statistik, 2015).

Keputusan wanita untuk bekerja dapat bernilai positif maupun negatif bagi dirinya. Salah satu nilai positif dari wanita bekerja adalah mampu meningkatkan harga diri bagi perempuan. Hal ini dikarenakan wanita bekerja bukan hanya sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi saja, tetapi wanita memilih bekerja sebagai sarana untuk pengembangan diri serta sebagai bentuk aktualisasi diri dan bahkan wanita bekerja dapat menjadi model positif bagi perkembangan anak (Naz, Gul, & Haq, 2011). Disisi lain, wanita yang memiliki berbagai peran yang kompleks akan menghadapi persoalan dalam pekerjaan maupun keluarganya, seperti terjadinya konflik antara peran pekerjaan dan keluarga ataupun waktu untuk anak dan suami yang sedikit berkurang. Beberapa wanita bahkan mengabaikan kepentingan pribadinya karena lebih mengutamakan kepentingan keluarga dan pekerjaan sehingga konflik-konflik yang dialami tersebut akan berdampak pada kepuasan pekerjaan yang rendah, terjadinya gangguan psikosomatik dan kepuasan hidup yang rendah (Juhari & Yaacon, 2011; Naz, Gul, & Haq, 2011).

Sehubungan dengan hal ini, Clark (2000) menuliskan bahwa sebenarnya semakin banyak peran yang dijalani oleh seseorang, maka semakin baik pula kesejahteraan psikologis yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan peran yang dimiliki dapat meningkatkan *self esteem*, status sosial dan identitas sosial. Nieva dan Gutek (1981) menjelaskan bahwa salah satu efek kumulatif dari wanita yang bekerja yaitu dapat meningkatkan perasaan kompeten dan *well-being*. Pekerjaan ini merupakan salah satu bagian dalam kehidupan yang dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis individu (Harter, Schimdt, dan Keyes, 2002). Kesejahteraan psikologis sendiri merupakan salah satu kajian dalam ilmu Psikologi

Positif yang berfokus pada bagaimana individu dapat berfungsi secara optimal dalam menjalani kehidupannya. Kesejahteraan psikologis dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana individu dapat menerima keadaan dirinya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu menguasai lingkungan, mampu membuat keputusan sendiri, memiliki tujuan hidup dan membuat kehidupannya lebih bermakna serta mempunyai keinginan untuk terus berkembang (Ryff dan Keyes, 1995).

Kesejahteraan individu tidak hanya penting bagi dirinya, akan tetapi juga penting bagi organisasi itu sendiri. Spector (dalam Harter, Schimdt, dan Keyes, 2002) menuliskan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif serta lebih mudah untuk menolong rekan kerja. Selain itu, tingkat kesejahteraan individu dapat membantu individu dalam meningkatkan komitmen, produktivitas kerja, serta hubungan dengan rekan kerja (Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2004).

Namun, apa yang seyogianya terjadi berbeda dengan apa yang senyatanya. Pada kenyataannya masih banyak individu khususnya dalam hal ini, wanita bekerja yang masih memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang cukup rendah. Berdasarkan data yang diperoleh Indriani dan Sugiasih (2016) mengungkapkan bahwa rata-rata wanita bekerja yang menjadi responden penelitian menunjukkan kesejahteraan psikologis yang rendah. Hal tersebut dikarenakan responden kurang memiliki hubungan yang hangat dengan keluarga akibat kesibukannya bekerja di luar rumah, serta sering terjadi konflik dengan keluarga. Berdasarkan hal di tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan bahwa nampaknya masih terdapat beberapa wanita atau ibu yang bekerja cenderung belum merasakan kesejahteraan secara psikologis.

Wanita atau ibu yang bekerja akan menjalankan lebih banyak peran dari sebelumnya. Bukan hanya perannya sebagai wanita bekerja, tetapi juga peran dalam menjaga serta merawat anak dan suaminya. Individu yang bekerja dituntut untuk dapat menyelaraskan antara kehidupannya di tempat kerja, kehidupan pribadinya, dan lingkungan sosial yang berpengaruh satu sama lain. Sehingga, sebagai seorang wanita yang bekerja berharap adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Banyak wanita yang memiliki keinginan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya tersebut (Lazarova, 2004). Keseimbangan ini terjadi ketika wanita yang bekerja mampu menyeimbangkan waktu, emosi, sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan.

Akan tetapi, banyaknya tuntutan dari keluarga dan tuntutan dari pekerjaan dapat memicu munculnya suatu konflik ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks dan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran lainnya (Gonilegaz, 2010). Hal ini yang menimbulkan ketidak seimbangan antara kedua peran tersebut. Dalam penelitian oleh Bintang dan Astiti (2016) terdapat 40,4% dari keseluruhan responden memiliki tingkat *work life balance* yang berada pada kategori rendah. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Keene dan Quadagno (dalam Handayani, 2015) bahwa terdapat 60% dari keseluruhan responden sulit untuk mencapai keseimbangan, terutama ketika keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun. Berdasarkan hal di atas, dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan antara apa yang seyogianya terjadi dengan senyatanya dimana nampaknya masih terdapat sebagian wanita yang bekerja belum dapat menyeimbangkan antara perannya dalam pekerjaan dan keluarga atau diri sendiri.

Berdasarkan gejala-gejala sebelumnya, terlihat bahwa *work life balance* dan *psychological well being* merupakan hal yang penting untuk dicapai wanita yang bekerja. Ketika wanita dapat menjalankan peran-perannya secara optimal dalam kehidupan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi, maka hal tersebut dapat berhubungan dengan bagaimana wanita mengevaluasi dan merefleksikan kehidupannya secara keseluruhan berdasarkan peran-peran yang dijalannya. Kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi perkembangan wanita dalam memenuhi karirnya dan mencapai aktualisasi diri. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan oleh Kaur (2013) bahwa Ketika wanita berperan ganda dapat menyeimbangkan peran-perannya, maka akan mengurangi terjadinya stress, kecemasan, ketidakbahagiaan atas hidupnya, dan dapat memperoleh kebahagiaan di kehidupan pekerjaan maupun keluarganya. Berdasarkan hal tersebut nampaknya terdapat variabel-variabel yang layak dan *urgent* untuk diteliti yaitu *work life balance* (keseimbangan kehidupan dan pekerjaan) dan *Psychological Well Being*. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai variabel tersebut untuk melihat hubungan antara *work life balance* dan *psychological well being* pada wanita bekerja di PT. X.

## **B. Rumusan Persoalan**

Rumusan persoalan yang akan diteliti yaitu :

1. Gambaran tingkat *work life balance* pada wanita bekerja di PT. X?
2. Gambaran tingkat *psychological well-being* pada wanita bekerja di PT. X?
3. Apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well-being* pada wanita bekerja di PT. X?

## **C. Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **C.1. Maksud Penelitian**

Berdasarkan rumusan persoalan yang diteliti, maka maksud dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Mengetahui tingkat *work life balance* pada wanita bekerja di PT. X.
- b. Mengetahui tingkat *psychological well-being* pada wanita bekerja di PT. X.
- c. Mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well being* pada wanita bekerja di PT. X.

### **C.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well being* pada wanita yang bekerja.

### **C.3. Manfaat Penelitian**

#### **C.3.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan wawasan keilmuan Psikologi, khususnya dalam bidang *self-development* terkait dengan bahagia sebagai wanita yang bekerja.

#### **C.3.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis yaitu memberikan informasi mengenai pentingnya menjadi wanita yang bahagia ketika bekerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL

Pada bagian ini peneliti menguraikan teori-teori yang relevan untuk menjelaskan secara teoritik persoalan penelitian yang hendak diteliti. Adapun pokok bahasan yang dijelaskan pada bab ini adalah sebagai berikut:

- A) Perkembangan Individu
- B) Karir
- C) Bahagia dalam Bekerja
- D) Pemeranan Wanita
- E) Makna Kerja
- F) *Psychological Well Being*
- G) *Work Life Balance*
- H) Kerangka Konseptual

#### A. Perkembangan Individu

Manusia merupakan makhluk yang diciptakan oleh Tuhan dengan segala potensi yang telah dibekali pada masing-masing diri individu. Manusia diciptakan sebagai makhluk yang unik serta memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. Potensi tersebut menjadi pendukung bagi setiap individu dalam proses berkembang yang berlangsung sepanjang hidupnya (Santrock, 2007). Setiap manusia pada dasarnya memiliki keinginan untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik sesuai dengan potensi yang dimilikinya (Jorgensen dan Nafstad, 2005). Akan tetapi untuk mengembangkan diri individu perlu untuk mengenali dan mencari tahu potensi apa yang dibekali dalam dirinya (Gunarya, 2012). Sehingga, setelah individu memahami dan mengenali potensinya, maka individu mulai dapat mengembangkan potensinya tersebut secara optimal dan menjadi lebih baik sesuai

dengan fitrah diri yang telah diberikan oleh Tuhan. Selama proses tersebut, individu akan terus belajar sebagai upaya untuk mengetahui dan mengenali potensinya, sambil memonitor diri agar tetap pada “*track*” yang sesuai dengan fitrah diri (Gunarya, 2012).

Proses memonitor diri dilakukan untuk menilai diri sendiri sebagai pengingat untuk tetap berada pada tujuan hidupnya. Ada beberapa cara yang dapat digunakan, yaitu:

a. Refleksi Diri

Refleksi diri dilakukan dengan cara meluangkan waktu untuk menghayati kejadian atau pengalaman yang telah dialami, yang telah dicapai dan yang masih menjadi kekurangan yang dapat menghambat proses dalam kehidupan individu. Hal ini perlu dilakukan dengan individu bersikap jujur dan terbuka pada diri sendiri

b. *Feedback dari Orang Lain*

Individu mendapatkan masukan berupa umpan balik (*feedback*) dari orang lain yang meliputi segala hal tentang sikap dan perilaku yang dipersepsikan terhadap diri individu. Hal ini dapat membantu individu untuk mengetahui dan memperbaiki tingkah laku yang masih belum disadari.

Berdasarkan hal tersebut, pada dasarnya setiap individu mempunyai keinginan untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik. Dan yang menjadi tugas individu adalah mencari tahu dan mengembangkan potensi yang telah dibekali agar dapat menjadikan dirinya lebih Bahagia dan sejahtera.

## **B. Karir**

### **B.1. Pengertian Karir**

Super (Mulhall, 2014) menjelaskan bahwa karir merupakan sebuah rangkaian posisi yang terjadi selama masa hidup individu, dan beberapa diantaranya dapat terjadi secara bersamaan. Karir secara umum berbeda dengan karir dalam pekerjaan. Karir dalam pekerjaan merupakan urutan posisi pekerjaan yang individu miliki selama masa hidupnya. Karir bukan hanya sekedar mengenai pekerjaan, tetapi karir dapat dilihat dari perspektif dimana individu mengorientasikan dirinya atau bagaimana individu dalam mengisi kehidupannya.

### **B.2. Pengembangan Karir**

Super (Sharf, 2013) menjelaskan beberapa tahapan dalam perkembangan karir, sebagai berikut:

1. Tahap pertumbuhan (*Growth*) tahapan ini dimulai dari lahir sampai usia 14 tahun. Tahapan ini ditandai oleh perkembangan kecakapan, sikap, minat dan kebutuhan yang berhubungan dengan konsep diri.
2. Tahap eksplorasi (*Exploration*) tahapan ini dimulai dari usia 15 tahun sampai 24 tahun. Tahapan ini ditandai oleh suatu fase tentatif, dimana individu mulai mempersempit pilihannya tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. Individu mulai dapat menilai ini, mencoba peran dan mengeksplorasi pekerjaan yang mungkin ditekuni nantinya, memberikan waktu luang dan bahkan bekerja paruh waktu.
3. Tahap pematangan (*Establishment*) tahapan ini dimulai dari usia 25 tahun sampai usia 44 tahun. Tahapan ini ditandai oleh percobaan dan stabilisasi melalui pengalaman kerja.
4. Tahap pembinaan (*Maintenance*) tahapan ini dimulai dari usia 45 tahun sampai

usia 64 tahun. Tahapan ini ditandai oleh proses penyesuaian diri yang berkesinambungan untuk meningkatkan posisi pekerjaan dan situasi pekerjaan.

5. Tahap kemunduran (*Decline*) tahapan ini dimulai dari usia 65 tahun ke atas. Tahapan ini ditandai oleh pertimbangan menjelang untuk berhenti bekerja dengan usaha mempertahankan diri dan meningkatkan pekerjaan.

### **C. Bahagia dalam Bekerja**

Menjadi individu yang bahagia merupakan hal yang sangat penting bagi kebanyakan orang, dan kebahagiaan telah ditemukan sebagai tujuan yang sangat dihargai bagi sebagian besar masyarakat (Diener, 2000). Kebahagiaan melibatkan perasaan menyenangkan serta penilaian terhadap kepuasan, kesejahteraan, aktualisasi diri serta konsep bahwa kehidupan yang bahagia akan menjadikan individu untuk terlibat untuk melakukan sesuatu yang benar dan bermakna, serta untuk mengembangkan potensi diri (Seligman, 2002).

Dalam bekerja, individu juga perlu untuk melibatkan kebahagiaan. Individu bekerja yang bahagia cenderung lebih produktif dalam jangka waktu yang panjang (Seligman, dalam Wulandari and Widyastuti, 2014). Kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu dan kegiatan positif yang disukai oleh individu. Individu yang bekerja dengan bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif setiap saat. Hal ini terjadi karena individu paham dan mampu mengelola mengenai hal yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja, sehingga individu dapat mengoptimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam pekerjaan (Pryce & Jones, dalam Wulandari and Widyastuti, 2014). Kebahagiaan dalam pekerjaan juga mengacu pada bagaimana individu merasa puas dengan

pekerjaan dan kehidupannya (Ratnaningsih, & Prihatsanti, 2017). Individu yang bekerja dengan bahagia juga cenderung lebih fokus pada pekerjaan dan lebih produktif. Individu yang bahagia dapat membawa kebahagiaan dari tempat kerja ke rumah ataupun dapat menebarkan emosi positif dari rumah ke tempat kerja (Asiyabi & Mirabi, dalam Wesarat, Sharif, & Majid, 2015). Selain itu, individu yang bahagia dalam bekerja juga dapat mengatasi segala tantangan yang dihadapinya dengan mudah.

#### **D. Pemeranan Wanita**

Wanita bukan hanya berperan sebagai diri atau sebagai seorang ibu saja, tetapi wanita memiliki berbagai peran yang dapat berjalan secara bersamaan atau dalam kondisi tertentu, diantaranya peran sebagai ibu, peran sebagai istri, peran sebagai anak, peran sebagai pekerja, dan sebagainya. Sebagai seorang wanita yang memiliki peran ganda, perlu untuk bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan situasi yang dihadapinya. Setiap peran-peran tersebut, perlu dijalankan secara seimbang sesuai dengan porsinya masing-masing. Adapun berbagai peran yang dimiliki oleh wanita adalah sebagai berikut (Lestari, 2011):

##### **1. Wanita sebagai ibu**

Sebagai seorang ibu, wanita memiliki tugas dan tanggung jawab untuk merawat anak, memperhatikan gizi, serta memberikan pengajaran moral bagi anak-anaknya. Selain itu, sebagai seorang ibu juga berperan penting dalam memberikan cinta dan kasih kepada anak-anaknya sebagai salah satu kebutuhan dasar bagi anak (Munandar dalam Lestari, 2011). Wanita juga memiliki peran untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan domestik, seperti membersihkan rumah,

menyiapkan makanan, dan lain-lainya, namun tidak luput juga dari bantuan anggota keluarga lainnya.

## 2. Wanita sebagai istri

Selain memberikan Pendidikan bagi anak dan melakukan pekerjaan domestik, wanita juga memiliki peran lain yaitu sebagai istri ataupun pendamping hidup dari seorang suami. Wanita sebagai istri berperan dalam membantu kemajuan suami dalam pekerjaannya, serta memberikan dukungan bagi suaminya. Akan tetapi, wanita juga perlu untuk memperhatikan peran-perannya yang lain.

## 3. Wanita sebagai pribadi dan anggota masyarakat

Individu merupakan makhluk sosial yang hidup bermasyarakat. Wanita tidak hanya bertugas untuk mengurus kebutuhan rumah tangga saja, tetapi berhak juga terhadap hidup dan berperan sebagai diri dan anggota masyarakat tanpa adanya halangan dan paksaan.

## E. Makna Kerja

Penggunaan istilah makna (*meaning*) atau kebermaknaan (*meaningfull*) memberikan kebingungan tentang bagaimanakah dan apakah konstruksi keduanya berbeda, serta bagaimana keterkaitannya satu sama lain. Pratt & Asforth (2003) menjelaskan bahwa ketika para tokoh merujuk pada istilah “makna kerja” (*meaning of work*), biasanya mengacu pada jenis makna yang dibuat oleh individu berdasarkan pekerjaannya (*meaning*), atau kuantitas signifikansi yang diberikan individu terhadap pekerjaannya (*meaningfull*). Dalam penelitian ini, peneliti berfokus untuk menggunakan istilah *meaning of work*. Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski (2010) menjelaskan bahwa makna (*meaning*) digunakan ketika mengacu pada apa yang dimaksud dengan pekerjaan “jenis pekerjaan” (*type of meaning*),

dibanding kuantitas signifikansi yang melekat pada pekerjaan tersebut. Wrzesniewski (2003) menjelaskan bahwa literatur yang menjelaskan makna kerja dalam bidang perilaku organisasi terutama dari perspektif psikologis, menganggap bahwa persepsi tentang makna (*meaning*) mengacu pada interpretasi subjektif individu mengenai pengalaman dan interaksi kerja. Perspektif psikologis tersebut memberikan dasar bagi individu yang dikelilingi oleh pekerjaan bagi diri individu itu sendiri.

Singh (1979) menjelaskan bahwa makna kerja (*meaning of work*) merupakan sebuah penghayatan individu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi individual dengan melaksanakan tugas pekerjaan dari satu tahap ke tahap yang lain dalam lingkungan organisasi. Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski (2010) menjelaskan bahwa makna kerja (*meaning of work*) merupakan pemahaman individu terkait apa yang akan dan telah dilakukan dalam bekerja yang sejalan dengan apa yang seharusnya individu tersebut lakukan. Tausky (1969) menjelaskan bahwa inti dari makna kerja adalah ketika individu mampu mendapatkan sarana untuk memenuhi status dan penghargaan (*prestige*), mendapatkan penghasilan, dan mengisi waktunya secara lebih berarti, serta mendapatkan sarana untuk melakukan kontak sosial atau interpersonal, memberikan layanan yang bersifat sosial, dan mengekspresikan diri atau memperoleh kepuasan secara intrinsik, diantaranya memperoleh pengalaman, aktualisasi diri dan pengembangan kemampuan diri.

## **F. *Psychological Well Being***

### **F.1. Pengertian *Psychological Well Being***

Ryff (1989) mendefinisikan konsep *psychological well-being* terdiri dari adanya kebutuhan untuk merasa baik secara psikologis. *Psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Ryff juga menjelaskan *psychological well-being* sebagai hasil evaluasi atau penilaian individu terhadap diri sebagai bentuk evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya.

*Psychological well-being* adalah kemampuan individu dalam menjalankan kehidupan sehari-harinya, walaupun ada emosi negatif di dalam dirinya. *Psychological well-being* bukan berarti merasa baik setiap saat, tetapi bagaimana seseorang mampu mengatasi emosi negatif di dalam dirinya untuk memperoleh kesejahteraan dalam hidupnya (Huppert, 2009).

*Psychological well-being* merupakan suatu kondisi dimana individu melakukan evaluasi terhadap diri sendiri. Hasil dari evaluasi tersebut kemudian akan digunakan oleh individu untuk mengembangkan dirinya sendiri. Kondisi *psychological well-being* yang baik ditandai ketika individu memiliki kemandirian, hubungan positif dengan orang lain, penerimaan diri, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan memiliki tujuan hidup (Ryff, 1989; 1995).

### **F.2. Dimensi *Psychological Well Being***

Ryff menjelaskan bahwa terdapat 6 dimensi *psychological well-being* (Ryff, 1989;1995), yaitu:

1. *Self-acceptance*

Penerimaan diri merupakan pusat utama dari kesehatan mental seperti



aktualisasi diri, fungsi maksimal, dan kedewasaan. Penerimaan diri berarti individu mampu menerima kekurangan dan kelebihan dirinya. Individu yang memiliki skor tinggi dalam penerimaan diri ini adalah individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri, mengetahui dan menerima aspek yang ada pada dirinya, baik yang baik, maupun yang buruk, dan merasa positif terhadap apa yang sudah dilalui. Sedangkan individu yang memiliki skor rendah adalah individu yang merasa tidak puas dengan dirinya sendiri, merasa kecewa dengan apa yang sudah dilalui, merasa bermasalah dengan kualitas tertentu dalam dirinya, dan berharap menjadi individu yang berbeda dari dirinya.

## 2. *Positive relations with others*

Individu yang memiliki hubungan yang positif dengan orang lain menandakan bahwa individu tersebut telah mencapai aktualisasi diri, karena mampu merasa empati, memiliki cinta yang besar, persahabatan yang dalam, dan identifikasi yang lengkap dengan orang lain. Aspek ini menandakan bahwa individu telah masuk ke dalam kriteria kedewasaan. Individu yang memiliki skor tinggi dalam aspek ini adalah individu yang memiliki hubungan yang hangat, percaya, dan memuaskan dengan orang lain, mampu merasa empati dan kemelekatan, serta mengerti tentang memberi dan menerima dalam hubungan antar individu. Individu yang memiliki skor rendah dalam aspek ini adalah individu yang memiliki sedikit hubungan dekat dan percaya dengan orang lain, merasa sulit untuk menjadi hangat, terbuka, dan peduli dengan orang lain, merasa terpinggirkan dan frustrasi dalam hubungan interpersonal, serta tidak mampu mempertahankan ikatan yang penting dengan orang lain.

### 3. *Autonomy*

Aspek autonomi ini menggambarkan karakter individu yang mampu untuk menentukan tindakannya sendiri, mampu mengarahkan diri sendiri, mandiri, dan mampu mengatur tingkah laku. Karakter lain yang menunjukkan aspek autonomi ini adalah aktualisasi diri dan kepemilikan *locus of control* internal. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek autonomi ini adalah individu yang mandiri, mampu menghadapi tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam cara tertentu, dan mengevaluasi diri dengan standar personal. Sedangkan individu yang memiliki skor rendah pada aspek autonomi ini adalah individu yang fokus pada ekspektasi dan evaluasi orang lain, berdasar pada pendapat orang lain dalam mengambil keputusan yang penting, serta berpikir dan bertindak sesuai dengan tekanan sosial.

### 4. *Environmental Mastery*

Aspek ini menggambarkan kemampuan individu dalam memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya. Aspek ini menekankan pada kemampuan seseorang untuk meningkatkan dan mengubah lingkungan dengan kreatif melalui aktivitas mental atau fisik. Individu yang memiliki skor tinggi dalam aspek penguasaan lingkungan ini adalah individu yang memiliki kompetensi dalam mengatur lingkungan, mengontrol kompleksitas aktivitas eksternal, dan mampu memilih atau membentuk konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai personal. Sedangkan individu yang memiliki skor rendah dalam aspek ini adalah individu yang kesulitan dalam mengatur kegiatan sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau mengembangkan situasi sekitar, dan tidak memiliki kontrol terhadap dunia luar.

##### 5. *Purpose in life*

Individu seyogianya memiliki tujuan dalam hidup dan makna dari hidup. Hal ini menunjukkan kedewasaan yang dimiliki oleh individu tersebut. Oleh karena itu, individu yang berfungsi secara maksimal memiliki harapan, intensi, dan tujuan, yang berkontribusi dalam membuat hidup ini menjadi berarti. Individu yang memiliki skor tinggi dalam aspek ini adalah individu yang memiliki tujuan di hidup ini, merasa masa lalu dan masa sekarang memiliki makna, memiliki kepercayaan bahwa hidup itu ada tujuan, dan ingin hidup. Sedangkan individu yang memiliki skor rendah dalam aspek ini adalah individu yang tidak merasa hidup itu berarti, memiliki sedikit tujuan hidup, tidak memiliki arah, dan tidak melihat ada tujuan dari masa lalu.

##### 6. *Personal growth*

Individu yang memiliki fungsi psikologis yang optimal akan selalu berusaha untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Individu yang terus mengembangkan dirinya, dapat meraih realisasi diri dan aktualisasi diri. Individu yang memiliki skor tinggi dalam aspek ini adalah individu yang memiliki keinginan untuk terus berkembang, melihat diri sendiri sebagai individu yang bertumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, melihat pengembangan yang ada pada diri dan perilaku, dan berubah dengan berefleksi yang membuat individu tersebut bertambah pengetahuan dan pengalaman. Sedangkan individu yang memiliki skor rendah dalam aspek ini adalah individu yang memiliki stagnasi pribadi, tidak memiliki keinginan untuk berkembang seiring waktu, merasa bosan dan tidak tertarik dengan hidup, merasa tidak mampu untuk mengembangkan perilaku baru.

### **F.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Psychological Well Being***

Faktor-faktor yang memengaruhi *psychological well-being* (Van der Merwe, 2005):

#### 1. *Emotional Intelligence*

Beberapa peneliti mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi tingkat *psychological well-being* seseorang. Penelitian telah menemukan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, jarang merasa depresi dan tidak puas akan hidupnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, memiliki skor *psychological well-being* yang juga tinggi.

#### 2. Status sosial ekonomi

Status sosial ekonomi yang dimaksud adalah besarnya penghasilan individu, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi, dan status sosial di masyarakat.

#### 3. Jaringan sosial

Hal ini berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas, serta dengan siapa kontak sosial dilakukan.

#### 4. Jenis Kelamin

Perempuan cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini dikarenakan perempuan cenderung lebih sering melakukan kontak sosial dan mudah mengomunikasikan hal yang dirasakannya dengan orang sekitar.

## **G. *Work Life Balance***

### **G.1. Pengertian *Work Life Balance***

Greenhaus, Colins and Shaw (2003) mendefinisikan *work life balance* sebagai sejauh mana individu sama-sama terlibat dan merasa puas dalam melakukan perannya dalam pekerjaan dan perannya dalam kehidupan pribadinya. Selain itu, Clark (2000) juga mendefinisikan *work life balance* sebagai keberfungsian yang baik oleh individu di tempat kerja dan di rumah, dengan meminimalisir terjadinya konflik.

Fisher, Bulger & Smith (2009) mendefinisikan *work life balance* merupakan persepsi individu mengenai keseimbangan terkait sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi, dan kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan. Fisher, Bulger & Smith (2009) juga menjelaskan bahwa ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi, maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) individu.

Lockwood (2003) mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu keadaan dimana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan, Valcour (2007) mendefinisikan *work life balance* sebagai persepsi individu mengenai seberapa baik dirinya mampu untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan keluarga.

### **G.2. Dimensi *Work Life Balance***

Fisher, Smith dan Burger (2009) mengemukakan bahwa *work life balance* terdiri dari empat dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL), mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja

dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW), mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaannya individu. Misalnya, individu yang memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, maka akan dapat mengganggu kinerja individu ditempat kerja.
3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu di tempat kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dengan kehidupan pribadinya di keluarga, maka hal ini dapat membuat individu merasa lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu,. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan.

#### **H. Hubungan *Work Life Balance* dengan *Psychological Well Being***

Wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga cenderung mengalami kebimbangan antara perannya di kehidupan pribadi dan pekerjaan. Salah satu hal yang perlu dilakukan oleh wanita bekerja yaitu menyeimbangkan peran-peran yang dimilikinya yang biasa disebut dengan *work life balance*. Pada saat peran sebagai pekerja, ibu, dan juga istri dapat seimbang maka wanita bekerja akan merasakan emosi yang positif, Bahagia, dan konflik yang terjadi terkait perannya akan semakin berkurang sehingga saat berada pada kondisi tersebut wanita akan mampu mewujudkan pemaknaan hidup, tercapainya kesejahteraan psikologis dengan mampu

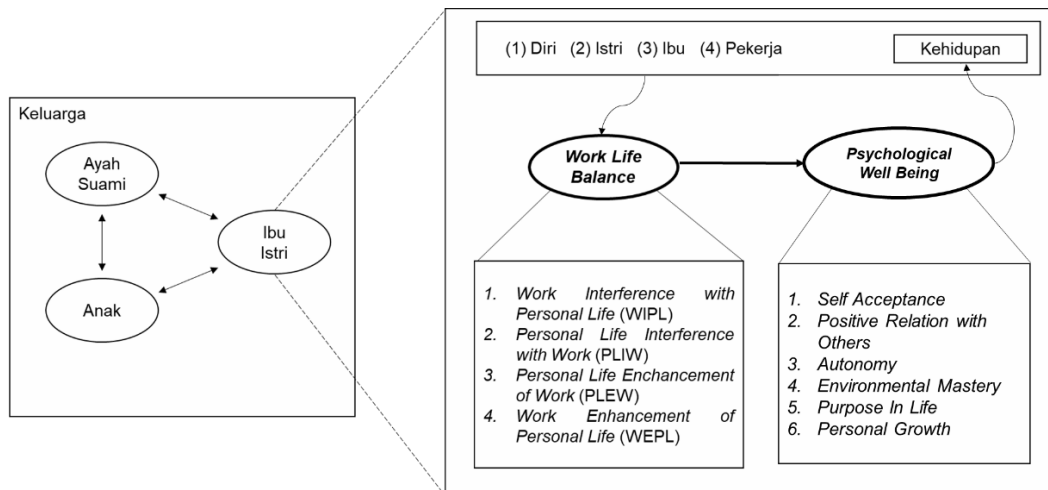
menghargai dirinya secara positif, menjaga hubungan baik dengan orang lain, mampu menciptakan konteks lingkungan yang sesuai dengan diri, mampu membangun kekuatan individu, mengembangkan kemampuan dan memiliki tujuan hidup.

Clark (2000) menyatakan bahwa semakin banyak peran yang dimiliki oleh individu maka akan semakin baik kesejahteraan psikologi yang dimiliki oleh individu karena dengan peran yang dimiliki dapat meningkatkan *self esteem*, identitas sosial. Hal tersebut dapat dicapai oleh wanita bekerja Ketika wanita bekerja dapat menyadari adanya batas-batas antar perannya sebagai pekerja maupun perannya sebagai ibu dan juga istri. Selain itu, Nieva dan Gutek (1981) menyatakan beberapa efek dan dampak yang dirasakan pada ibu yang bekerja, yaitu dapat meningkatkan perasaan kompeten dan *well being*, selain itu juga dapat memberikan efek rehabilitatif terhadap Kesehatan mental.

*Work-life balance* berhubungan erat dan berhubungan positif dengan *psychological well-being* hal ini sesuai dengan penelitian dari penelitian ini diteliti oleh Lestari (2017), *Work-life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 44,3% terhadap *psychological well-being* pada ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta. Wilkinson (2013) juga menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif antara *work life balance* dengan *psychological well being*, dimana individu yang merasa kehidupan pekerjaan dan keluarganya seimbang akan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih positif. Selain itu, individu akan merasa puas dan menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya.

## I. Kerangka Konseptual

Berikut ini merupakan kerangka konseptual yang dibangun oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan:



Keterangan:

	<i>Blow up</i> diri wanita
	Mempengaruhi
	Dimensi/komponen
	Variabel yang akan diteliti

Pada bagian ini, peneliti menggambarkan kerangka konseptual berdasarkan tinjauan Pustaka yang telah dilakukan. Kerangka konseptual ini menunjukkan variabel yang akan diteliti serta hal-hal lain yang kemungkinan berkaitan. Bagan tersebut menjelaskan bahwa dalam sebuah keluarga terdapat beberapa komponen yaitu suami/ayah, ibu/istri, serta anak dimana semua komponen



tersebut saling berinteraksi satu sama lain.

Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus utama adalah wanita bekerja. Wanita memutuskan untuk bekerja sebagai bentuk aktualisasi diri dan pengembangan potensi dirinya. Pada bagan kerangka konseptual, dijelaskan bahwa dalam kehidupannya, wanita memiliki berbagai peran yang dijalankannya, yaitu sebagai diri, istri, ibu dan pekerja. Dalam menjalankan peran-peran tersebut, wanita diharapkan untuk dapat menjalankannya perannya secara seimbang, dalam hal ini mampu menyeimbangkan waktu, emosi, sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan. Keseimbangan ini disebut juga dengan istilah *work life balance*. *Work life balance* terdiri dari empat dimensi yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*.

Ketika wanita dapat menyeimbangkan peran-peran yang dijalankan, maka akan meminimalkan konflik yang terjadi terkait peran-peran tersebut, wanita dapat merasakan emosi positif sehingga saat berada pada kondisi positif, wanita akan mampu meraih kebahagiaan, pemaknaan hidup, dan tercapainya kesejahteraan psikologis. Hal ini biasa juga disebut dengan istilah *psychological well being*. *Psychological well being* mengacu pada hasil evaluasi atau penilaian individu terhadap diri sebagai bentuk evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya, *psychological well being* disini juga menggambarkan keadaan mental yang sehat sehingga dapat mempengaruhi aspek-aspek lain dalam kehidupan dan *psychological well being* penting untuk dicapai oleh wanita bekerja karena dapat mempresentasikan potensi yang dimiliki oleh individu. *Psychological well being* memiliki 6 dimensi yaitu *self acceptance*, *positive relation with others*, *autonomy*,

*environmental mastery, purpose in life, dan personal Growth.* Ketika wanita memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, maka dapat berpengaruh pada kehidupan pribadi dan juga organisasinya