

**KONTRIBUSI RESILIENSI DIRI TERHADAP WORK-LIFE BALANCE IBU
BEKERJA DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Pembimbing:

**Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc**

Oleh:

**Andi Ariqah Hanafiah Farid
NIM: C021201090**



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

2024

**KONTRIBUSI RESILIENSI DIRI TERHADAP WORK-LIFE BALANCE IBU
BEKERJA 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
Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc

Oleh:

Andi Ariqah Hanafiah Farid
NIM: C021201090



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2024

Halaman Persetujuan

**KONTRIBUSI RESILIENSI DIRI TERHADAP WORK LIFE BALANCE IBU
BEKERJA DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

**Andi Ariqah Hanafiah Farid
C021201090**

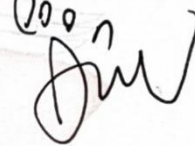
Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Pembimbing I



Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198103132018016001

Pembimbing II



Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc
NIP. 199401192022086001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 198107252010121004

SKRIPSI

**KONTRIBUSI RESILIENSI DIRI TERHADAP WORK LIFE BALANCE IBU
BEKERJA DI KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh:
Andi Ariqah Hanafiah Farid
C021201090

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 07 Agustus 2024

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog	Anggota	
3.	Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi.,M.Sc	Anggota	
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
5.	Elvita Bellani, S.Psi.,M.Sc	Anggota	

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



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

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), 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 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, 08 Agustus 2024

Yang membuat Pernyataan,



Andi Ariqah Hanafiah Farid

ABSTRAK

Andi Ariqah Hanafiah Farid, C021201090, Kontribusi Resiliensi Diri terhadap *Work Life Balance* Ibu Bekerja di Kota Makassar, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, 2024.

xiv + 99 halaman, 6 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi resiliensi diri terhadap *work life balance* ibu bekerja di Kota Makassar. Jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 177 ibu bekerja dengan usia anak antara 0-8 tahun di Kota Makassar. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Connor and Davidson Resilience Scale* untuk mengukur variable resiliensi diri dan *Skal Work Life Balance* untuk mengukur variabel *work life balance*. Selain itu, analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis di penelitian ini adalah regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0.79, nilai *coefficient B* sebesar 0.060, dan nilai R sebesar 0.89. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat kontribusi resiliensi diri terhadap *work life balance* ibu bekerja di Kota Makassar sebesar 79% dan setiap penambahan satu poin resiliensi diri akan meningkatkan *work life balance* sebesar 0.060. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hubungan resiliensi diri dan *work life balance* bersifat positif, yaitu semakin tinggi resiliensi diri maka semakin tinggi *work life balance* ibu bekerja di Kota Makassar.

Kata Kunci: Resiliensi Diri, *Work Life Balance*, Ibu Bekerja
Daftar Pustaka, 107 (1980,2023)

ABSTRACT

Andi Ariqah Hanafiah Farid, C021201090, *The Contribution of Self-Resilience Toward Work Life Balance on Working Mother in Makassar, Undergraduate Thesis, Faculty of Medicine, Department of Psychology, Hasanuddin University, 2024.*

xiv + 99 pages, 6 appendixes

This study aims to determine the contribution of self-resilience to work life balance working mothers in Makassar City. The number of subjects in this study was 177 working mothers with children aged between 0-8 years in Makassar City. The measuring instrument used in this study is Connor and Davidson Resilience Scale to measure self-resilience and Work Life Balance scale to measure work life balance. Simple linear regression analysis was used in this study to test the hypothesis.

The results of the data analysis showed that the R^2 value is 0.79, coefficient B is 0.060, and the R value is 0.89. These results indicate that contribution of self-resilience to work life balance of working mothers in Makassar City is 79% and every additional one point of self-resilience will increase work life balance in the amount of 0.060. These results also show that the relationship between self-resilience and work life balance is positive, that is, the higher the self-resilience, the higher work life balance mother works in Makassar City.

*Keywords: Self-Resilience, Work Life Balance, Working Mother
Bibliography, 107 (1980,2023)*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul "**Kontribusi Resiliensi Diri terhadap Work Life Balance Ibu Bekerja di Kota Makassar**" dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya ke jalan yang penuh kebaikan serta keluarga dan para sahabatnya sebagai teladan di muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan studi di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Peneliti menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan, tetapi berkat dukungan-dukungan dari berbagai pihak, peneliti dapat melewati setiap proses dalam penyusunan skripsi ini dengan baik. Untuk itu, dengan segala ketulusan hati, perkenankan peneliti untuk mengucapkan rasa terima kasih dan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran bagi peneliti di setiap langkah yang diambil. Terima kasih atas segala keyakinan yang Engkau berikan sehingga setiap proses yang dilewati terasa bermakna. Terima kasih atas segala bentuk rezeki yang Engkau berikan, baik dalam bentuk rezeki material, waktu, serta dukungan orang-orang yang membantu peneliti melewati proses tersebut.
2. Terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak, Mama, Petta Nenek, dan kedua adik yang tercinta (Kayla dan Divi) karena selama ini telah memberikan kasih sayang, bantuan, serta dukungan yang tak terhingga banyaknya, baik dukungan instrumental, dukungan emosional, maupun

dukungan spiritual yang dapat membuat peneliti semangat dalam menyelesaikan skripsi.

3. Terima kasih kepada Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam proses penyusunan skripsi. Terima kasih juga kepada beliau atas segala dukungan, saran, umpan balik, serta kepercayaan yang diberikan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi sampai selesai.
4. Terima kasih kepada Ibu Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc selaku dosen pembimbing II yang juga senantiasa meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam proses penyusunan skripsi. Terima kasih kepada beliau atas semangat, saran, motivasi, dan juga kepercayaan yang diberikan kepada peneliti sampai skripsi ini selesai.
5. Terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi sebagai dosen penguji skripsi ini. Terima kasih banyak atas segala saran, masukan, serta arahan yang diberikan demi kebaikan skripsi ini dan *insight* yang bermakna selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Terima kasih kepada Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang juga sebagai dosen penguji skripsi ini. Terima kasih banyak atas segala masukan, saran, dan arahan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Terima kasih kepada teman Serba Serbi Unhas (Kaka Danti, Naya, Ica, Mumu, Puta, dan Ersya), Fahri, Aksa, dan Wandu. Terima kasih telah kebersamaan proses yang peneliti jalani sejak SMA hingga saat ini.

Terima kasih karena selalu memiliki waktu untuk menjadi teman dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.

8. Terima kasih kepada teman Iyo Gre' (William, Naya, Kile, Rani, Dala, Sofi, Haiqal) karena menjadi teman seperjuangan sejak semester satu di Program Studi Psikologi. Terima kasih karena telah mengisi cerita peneliti selama proses perkuliahan, serta terima kasih atas setiap liburan-liburannya yang berkesan.
9. Terakhir, terima kasih kepada diri sendiri karena dapat melewati setiap proses yang ada dan mampu bertahan hingga sekarang. Terima kasih karena selalu mengusahakan semuanya sehingga skripsi ini akhirnya dapat selesai. Sekali lagi, terima kasih atas semuanya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan umpan balik dari berbagai pihak demi kebaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bernilai ibadah dan memberikan manfaat bagi banyak orang.

Makassar, 08 Agustus 2024



Andi Ariqah Hanafiah Farid

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Persetujuan	Error! Bookmark not defined.
Halaman Persetujuan Seminar	iii
Lembar Pernyataan	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Resiliensi Diri.....	11
2.2 Work Life Balance.....	16
2.3 Ibu Bekerja	21
2.4 Kontribusi Resiliensi Diri terhadap <i>Work-Life Balance</i>	23
2.5 Kerangka Konseptual	26
2.6 Hipotesis.....	27
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Desain Penelitian.....	28
3.3 Variabel Penelitian.....	29
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.5 Populasi dan Sampel.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7 Uji Validitas dan Reabilitas Alat Ukur.....	33
3.8 Teknis Analisis Data	38
3.9 Prosedur Kerja.....	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Karakteristik Responden Penelitian	42
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	46
4.3 Hubungan Karakteristik Responden dengan Variabel Penelitian	61
4.4 Hasil Uji Asumsi.....	63
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	64
4.6 Pembahasan	66
4.7 Limitasi Penelitian.....	74
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC).....	32
Tabel 3.2 Blue Print Skala Work Life Balance	33
Tabel 3.3 Uji Validitas Model Fit <i>Connor-Davidson Resilience Scale</i>	35
Tabel 3.4 Uji Validitas Model Fit Skala <i>Work Life Balance</i>	36
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas <i>Connor-Davidson Resilience Scale</i>	37
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Skala <i>Work Life Balance</i>	38
Tabel 3.7 Estimasi Pelaksanaan Penelitian.....	41
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Variabel Resiliensi Diri Responden Penelitian	46
Tabel 4.2 Skor Penormaan Resiliensi Diri	47
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik Variabel Work Life Balance Responden	53
Tabel 4.4 Skor Penormaan Work Life Balance	54
Tabel 4.5 Uji Bivariate Correlations	61
Tabel 4.6 Uji Cross-TabulationTabel	62
Tabel 4.7 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	63
Tabel 4.8 Uji Linearitas.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis.....	64
Tabel 4.10 Hubungan Dimensi Resiliensi dengan <i>Work Life Balance</i>	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	43
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jangka Waktu Kerja.....	43
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	44
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Anak	45
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Suami	46
Gambar 4.7 Profil Resiliensi Diri Responden Penelitian	47
Gambar 4.8 Deskriptif Resiliensi Diri Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4.9 Deskriptif Resiliensi Diri Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	49
Gambar 4.10 Deskriptif Resiliensi Diri Berdasarkan Jangka Waktu Kerja	50
Gambar 4.11 Deskriptif Resiliensi Diri Berdasarkan Jumlah Anak	50
Gambar 4.12 Deskriptif Resiliensi Diri Berdasarkan Usia Anak.....	51
Gambar 4.13 Deskriptif Resiliensi Diri Berdasarkan Pekerjaan Suami.....	52
Gambar 4.14 Profil Work Life Balance Responden Penelitian.....	54
Gambar 4.15 Deskriptif Work Life Balance Berdasarkan Usia	55
Gambar 4.16 Deskriptif Work Life Balance Berdasarkan Jenis Pekerjaan	56
Gambar 4.17 Deskriptif Work Life Balance Berdasarkan Jangka Waktu Kerja ...	57
Gambar 4.18 Deskriptif Work Life Balance Berdasarkan Jumlah Anak	57
Gambar 4.19 Deskriptif Work Life Balance Berdasarkan Usia Anak	58
Gambar 4.20 Deskriptif Work Life Balance Berdasarkan Pekerjaan Suami.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 - Skala Penelitian
- Lampiran 2 - Uji Bivariate Correlations dan Crosstabulation
- Lampiran 3 - Uji Validitas (*Confirmatory Factor Analysis*)
- Lampiran 4 - Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 - Uji Normalitas dan Uji Linearitas
- Lampiran 6 - Uji Hipotesis

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wanita dianggap oleh masyarakat sebagai pihak yang berperan dalam mengatur rumah tangga dan mengurus anak, tetapi terdapat pergeseran peran pada wanita seiring zaman berkembang. Telah banyak wanita yang menempuh pendidikan sehingga banyak yang memilih untuk ikut berpartisipasi dalam bekerja (Pratiwi, 2021). Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk membantu perekonomian keluarga atau sebagai tujuan untuk membentuk karir di masa depan (Mariyanti et al., 2023). Badan Pusat Statistik (2022) mencatat bahwa terdapat kenaikan jumlah tenaga kerja di bidang formal yang berjenis kelamin wanita di Kota Makassar pada tahun 2018 dengan jumlah 735 pekerja dan pada tahun 2022 berjumlah 6.824 pekerja. Berdasarkan perbandingan data tersebut, telah banyak wanita di Kota Makassar yang memutuskan untuk bekerja di luar rumah.

Wanita yang memutuskan bekerja bukan hanya wanita yang masih melajang, tetapi juga wanita yang telah menikah dan memiliki anak (Mariyanti et al., 2023). Hal tersebut karena perkembangan zaman yang semakin modern sehingga intensitas peran wanita bertambah, seperti menjadi wanita karir atau ibu yang bekerja (Apreviadizy & Puspicantri, 2014). Sudirman (2016) menambahkan bahwa alasan ibu bekerja adalah ingin membantu perekonomian keluarga, mencari uang sendiri, kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain, serta sebagai aktualisasi diri sehingga dapat mengekspresikan diri melalui kegiatan yang produktif. Data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (Kemenppa) pada Profil Perempuan Indonesia Periode 2021 menunjukkan bahwa presentase wanita yang bekerja dengan status menikah adalah sebesar 69,52 persen. Berdasarkan data tersebut,

dapat dinyatakan bahwa telah terdapat banyak wanita yang tetap memutuskan untuk berkarir dengan peran sebagai seorang istri atau ibu.

Ibu yang bekerja akan memiliki tekanan tersendiri dalam bertanggung jawab sebagai istri, ibu, dan juga pekerja (Amruloh & Pamungkas, 2021). Tanggung jawab tersebut membuat ibu bekerja sulit mengatur waktu dan rentan mengalami kelelahan, baik secara fisik atau emosional. Ketika ibu bekerja kesulitan mengatur waktu, maka akan dapat memicu stress (Gina & Fitriani, 2022). Akbar (2017) juga mengungkapkan bahwa 43% wanita sebagai ibu bekerja mengalami stress sehingga timbul konflik pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut terjadi karena peran sebagai ibu dalam mengurus rumah tangga dan anak tetap dikerjakan saat di rumah meskipun telah lelah di tempat kerja (Hastuti, 2018).

Ibu bekerja dituntut menjalankan peran sebagai pekerja sekitar delapan jam setiap hari dan mengalami kelelahan dalam memberikan waktu untuk anak (Apreviadizy & Puspitacandri, 2014). Utami & Wijaya (2018) juga menyebutkan bahwa permasalahan yang dihadapi ibu bekerja adalah jam kerja yang terikat, tugas yang terbilang banyak sehingga cenderung akan menumpuk, target pekerjaan yang wajib dicapai, serta *deadline* tugas yang perlu diselesaikan. Oleh karena itu, kesibukan tersebut membuat ibu bekerja cenderung lebih rentan merasa sedih dan bersalah karena tidak dapat mendampingi proses tumbuh kembang anak ketika sedang berada di tempat kerja (Loidy & Handayani, 2023).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan bahwa ibu bekerja cenderung kurang mampu mengasuh anak dengan baik jika dibandingkan dengan ibu yang fokus mengurus rumah dan anak. Data tersebut juga menunjukkan hasil bahwa 5,8% anak usia dini tidak memperoleh pengasuhan yang optimal karena memiliki ibu yang bekerja (Badan Pusat Statistik, 2022).

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Marinda (2019) juga menunjukkan bahwa ibu bekerja akan memiliki tantangan yang besar dalam mengelola perannya sebagai pekerja di tempat kerja dan sebagai ibu yang mengurus anak. Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, ibu bekerja perlu memiliki keseimbangan dalam mengelola peran ganda tersebut.

Keseimbangan dalam mengelola peran ganda dikenal dengan *work-life balance* (Fisher, 2001). *Work life balance* merupakan konsep yang sangat penting untuk diberlakukan dalam kehidupan pekerjaan. Hal tersebut berguna untuk membantu kesejahteraan pekerja yang akan bermanfaat bagi organisasi. Penerapan konsep *work-life balance* bagi ibu bekerja akan membantu dalam menyelesaikan tugas dari tanggung jawab yang diemban, baik tugas pekerjaan kantor atau tugas dalam lingkup rumah tangga (Hastuti, 2018). Novelia dalam Nugraha (2022) menyebutkan bahwa *work life balance* sangat dibutuhkan bagi wanita yang memiliki peran ganda untuk menyeimbangkan tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah.

Work life balance adalah keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga yang dirasakan oleh individu (Fisher, 2001). *Work-life balance* akan membuat individu mampu membagi peran dan tetap merasakan kepuasan dengan peran-peran tersebut (Yunita, 2018). *Work life balance* juga akan membantu individu dalam mengetahui skala prioritas dalam setiap domain kehidupan sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan menghasilkan kepuasan kerja (Yadav & Rani, 2015). *Work life balance* terjadi ketika individu terlibat secara psikologis dengan peran yang dimiliki dalam kehidupan kerja dan pribadi, seperti menjadi pasangan atau orangtua tanpa terdapat konflik antara peran tersebut (Adiningtiyas & Mardhatillah, 2016).

Penelitian yang dilakukan Apriani (2021) pada seluruh ibu bekerja di Indonesia menunjukkan bahwa subjek cenderung memiliki *work-life balance* yang tinggi sehingga mampu untuk menyelesaikan tugas kantor dan rumah tanpa saling mengganggu aktivitas masing-masing peran. Lebih lanjut, hasil penelitian yang dilakukan Pratiwi (2021) juga menunjukkan bahwa secara spesifik ibu bekerja tetap mampu mengalokasikan energi yang dimiliki secara bijaksana antara kehidupan di rumah dan di tempat kerja karena merasa senang menjadikan tempat kerja sebagai wadah untuk bersosialisasi dengan lingkungan sosial setelah mengurus keluarga.

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Mayangsari & Amalia (2018) bahwa ibu bekerja akan cenderung mengalami ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga karena mengutamakan peran tertentu sehingga dapat menimbulkan konflik terhadap peran yang lain. Wawancara yang dilakukan oleh Nugraha (2022) bersama ibu bekerja juga menunjukkan bahwa beberapa dari subjek mengalami kesulitan karena fokus yang terbagi untuk memperhatikan rumah, fokus mengerjakan pekerjaan kantor, dan menjaga kesehatan keluarga. Penelitian yang dilakukan Umar (2019) pun menunjukkan bahwa responden yang merupakan ibu bekerja cenderung memiliki *work life balance* yang rendah.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi *work life balance* ibu bekerja adalah usia anak. Hal tersebut dikarenakan semakin muda usia anak, maka anak tersebut semakin membutuhkan pengasuhan, perhatian, dan waktu yang banyak dari sang ibu (Susanti, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto & Fauziah (2018) kepada ibu bekerja dengan anak usia 10-17 tahun menunjukkan hasil bahwa subjek mampu mencapai *work life balance* karena dukungan sosial yang

diperoleh dari orang sekitar, seperti anak. Dukungan tersebut dapat berupa bantuan yang diperoleh untuk membantu dalam menyelesaikan beberapa tugas rumah karena anak telah mampu melakukan hal tersebut.

Terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Fajriyati et al. (2023); Loidy & Handayani (2023) kepada ibu bekerja dengan anak usia 0-8 tahun yang menunjukkan hasil bahwa subjek rentan mengalami kelelahan dalam menjalani peran ganda, cenderung mudah marah, dan pernah melampiaskan kepada anak. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa subjek akan merasa khawatir ketika tidak dapat memperhatikan tumbuh kembang anak dengan optimal ketika sedang bekerja. Perbandingan hasil penelitian tersebut sejalan dengan penjelasan oleh Fatwikiningsih & Fajriyah (2021) bahwa ibu bekerja dengan anak usia dini cenderung masih kesulitan dalam mencapai *work life balance* dan rentan mengalami stress sehingga terjadi konflik peran karena anak di usia tersebut masih perlu pengawasan terkait tumbuh kembang dan perhatian lebih dari ibu.

Konflik peran seperti *work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik yang terjadi pada individu yang memiliki tanggung jawab terhadap dua peran, yaitu peran di keluarga dan di tempat kerja. Konflik akan timbul ketika tuntutan dari peran di rumah mempengaruhi kinerja individu dalam menjalankan peran di tempat kerja (Majekodunmi, 2017). Hal tersebut didukung dengan penjelasan Kinnunen et al. (2003) bahwa *work family conflict* terjadi akibat tekanan lingkungan kerja (tipe pekerjaan, keterlibatan kerja, dan fleksibilitas waktu kerja) dan tekanan lingkungan keluarga (jumlah dan usia anak, keterlibatan dalam keluarga, dan kualitas hubungan dengan anggota keluarga).

Baiti (2020) menyebutkan bahwa pekerja dengan dua peran yang berbenturan akan cenderung mengalami *work-family conflict* ketika tuntutan kerja

yang tinggi dan kehidupan keluarga tidak terurus. Hal tersebut akan memunculkan perasaan bersalah karena tidak menyeimbangkan tanggung jawab yang dimiliki, seperti waktu bersama keluarga berkurang atau tidak dapat bekerja dengan baik karena konflik peran yang dialami. Oleh karena itu, *work family conflict* dapat membuat ibu bekerja mengalami stress dan menyebabkan kinerja pekerjaan menurun karena ketidakmampuan dalam mencapai *work life balance* (Darmawati, 2019).

Untuk menghindari ketidakmampuan dalam mencapai *work-life balance*, ibu bekerja perlu memiliki keyakinan terhadap diri sendiri, mampu mengelola stress, dan bertahan dalam situasi yang sulit (Roellyana & Listiyandini, 2016). Kemampuan tersebut dikenal sebagai resiliensi diri (Luthans et al., 2007). Resiliensi diri akan membantu individu untuk lebih mudah dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kose et al., 2021). Hal tersebut dikarenakan resiliensi diri merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan (Istiqamah & Ismail, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Muizz & Dwarawati (2022) menunjukkan bahwa resiliensi diri membuat individu mampu mengelola tugas dari tempat kerja dan menghadapi tuntutan dari pekerjaan yang dimiliki. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi *work-life balance* pekerja adalah resiliensi diri dari pekerja tersebut.

Resiliensi diri merupakan kemampuan yang dimiliki individu ketika menghadapi sebuah masalah yang akan mengarahkan peristiwa buruk dari masalah tersebut menjadi sebuah pengalaman yang lebih positif (Grotberg dalam Zakaria et al., 2019). Resiliensi diri juga dapat membantu ibu bekerja dalam mengetahui sumber masalah yang dialami (Marques & Berry, 2021). Resiliensi diri

memberikan pengaruh terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ketika ibu bekerja memiliki resiliensi diri yang baik, maka ibu bekerja akan mampu menemukan cara untuk menghadapi kondisi yang tidak nyaman (Zakaria et al., 2019). Resiliensi diri juga berkaitan dengan kapasitas ibu bekerja untuk bertahan dan beradaptasi dengan kesulitan. Hal tersebut akan membantu ibu bekerja untuk membentuk atau mempertahankan hubungan dengan orang di sekitar (Kim & Windsor, 2015).

Hasil studi yang dilakukan oleh Pusvitasari & Yuliasari (2021) menunjukkan bahwa ibu bekerja memiliki resiliensi diri yang lebih rendah daripada ibu yang tidak bekerja. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa ibu bekerja cenderung memiliki resiliensi yang rendah karena ketidakmampuan mengontrol emosi dan mudah khawatir sehingga tidak percaya diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dan rumah tangga. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Connor & Davidson (2003) bahwa resiliensi diri yang baik terbentuk melalui beberapa dimensi, seperti kemampuan mengontrol emosi dan diri sendiri ketika berada dalam tekanan (*control and factor*) dan kemampuan percaya pada kompetensi diri bahwa tujuan yang ditentukan dapat dicapai (*personal competence*).

Penelitian yang dilakukan oleh Kim & Windsor (2015) kepada perawat wanita yang telah menikah di Korea Selatan menunjukkan bahwa subjek yang memiliki resiliensi diri yang baik akan mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karena terdapat faktor yang memengaruhi, yaitu subjek selalu berpikir positif, memiliki fleksibilitas yang baik, serta mengetahui batasan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2022) menunjukkan bahwa anggota polisi wanita di Jawa Timur yang kesulitan untuk mencapai *work-life balance* memiliki kemampuan resiliensi yang kurang. Selanjutnya, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Muizz & Dwarawati

(2022) kepada Guru SMA di Bandung dengan hasil bahwa resiliensi pada guru SMA berpengaruh positif terhadap *work-life balance*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Bantam (2022) menjelaskan bahwa resiliensi diri dan *work life balance* ibu bekerja memiliki hubungan yang berkorelasi negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi yang dimiliki oleh ibu bekerja, maka *work life balance* yang dimiliki ibu bekerja akan semakin rendah. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa meskipun resiliensi diri ibu bekerja tinggi, diperlukan pula waktu bekerja yang baik untuk memperoleh *work life balance* yang baik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian-penelitian yang lain terkait resiliensi diri dan *work life balance*.

Berdasarkan uraian latar belakang, tugas-tugas yang diperoleh oleh ibu bekerja akan menyebabkan kelelahan, baik di kantor atau di rumah tangga. Oleh karena itu, ibu bekerja lebih rentan mengalami stress dan ketidakseimbangan antara peran yang dimiliki di tempat kerja dan di rumah. Hasil penelitian juga menemukan bahwa ibu bekerja mengalami kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab di setiap peran tersebut. Salah satu faktornya adalah usia anak yang masih dini karena perlunya pengawasan dan perhatian yang lebih dari ibu. Namun, terdapat hasil penelitian yang menyebutkan bahwa ibu bekerja tetap mampu memiliki *work-life balance* yang tinggi dan merasa senang mengerjakan setiap tanggung jawab dari peran yang dimiliki. Salah satu hal yang dapat membantu ibu bekerja dalam mencapai *work-life balance* tersebut adalah dengan memiliki resiliensi diri.

Pada latar belakang di atas menguraikan beberapa penelitian terkait mengenai resiliensi diri dan *work-life balance* pada pekerja di berbagai lokasi, baik

di luar negeri maupun di Indonesia. Namun, belum ditemukan penelitian secara spesifik terkait resiliensi diri terhadap *work-life balance* ibu bekerja di Kota Makassar. Berdasarkan data yang berlokasi di Makassar telah diuraikan bahwa terjadi peningkatan jumlah pekerja formal wanita dari tahun 2018 hingga 2022 di Kota Makassar. Selain itu, peneliti menemukan perbedaan hasil penelitian terkait *work life balance* ibu bekerja berdasarkan usia anak sehingga membuat peneliti tertarik mengetahui kontribusi resiliensi diri terhadap *work-life balance* secara spesifik dengan karakteristik subjek ibu bekerja dengan anak usia 0-8 tahun di Kota Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar kontribusi resiliensi diri terhadap *work-life balance* ibu bekerja di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui besaran kontribusi resiliensi diri terhadap *work-life balance* ibu bekerja di Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

1. Memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi terutama yang berkaitan dengan resiliensi diri dan *work-life balance* dalam psikologi industri dan organisasi.
2. Memberikan gambaran dan informasi yang semakin bervariasi pada tema penelitian yang membahas terkait resiliensi diri dan *work-life balance* pekerja, terutama pada ibu bekerja.

1.4.2 Praktis

1. Sebagai bahan informasi untuk para ibu bekerja tentang keterkaitan antara resiliensi diri dan *work life balance* dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga.
2. Sebagai referensi kepada peneliti selanjutnya yang juga ingin meneliti terkait resiliensi diri dan *work life balance*.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Resiliensi Diri

2.1.1 Definisi Resiliensi Diri

Resiliensi diri pertama kali dicetuskan oleh Block pada tahun 1950 dengan istilah *ego-resiliency* yang merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan baik ketika dihadapkan pada tekanan, baik secara internal atau eksternal (Klohn, 1996). Block kembali menjelaskan pada tahun 1996 bersama Kremen bahwa resiliensi diri merupakan trait kepribadian yang stabil untuk mengukur kemampuan individu dalam menyesuaikan diri ketika terdapat perubahan yang terjadi di lingkungan (Cohn et al., 2009). Resiliensi diri merupakan hal yang membuat individu mampu beradaptasi dalam tuntutan dan tidak tertekan pada masalah tersebut sehingga tetap mampu berfungsi dengan baik (Smith et al., 2008). Resiliensi diri dapat disebut sebagai cara individu untuk memelihara, memulihkan, dan meningkatkan kesehatan mental dalam beradaptasi dengan tantangan hidup yang penuh tekanan sehingga individu mampu bertransformasi menjadi lebih baik (Neill & Dias, 2001).

Luthans et al. (2007) mendefinisikan resiliensi diri sebagai daya individu untuk mampu bangkit dari keterpurukan, konflik, dan kegagalan yang ditandai dengan pola adaptasi yang positif ketika menghadapi kesulitan tersebut. Resiliensi diri dinyatakan sebagai kapasitas individu dalam memberikan reaksi secara sehat dan produktif ketika mengalami kesulitan dan hal tersebut merupakan hal penting yang perlu dilakukan untuk mengatur tekanan di kehidupan sehari-hari (Reivich & Shatte, 2003). Resiliensi diri berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres, tekanan dari lingkungan, atau kecemasan (Connor & Davidson, 2003). Berdasarkan definisi-definisi tersebut, resiliensi diri merupakan

kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dan tetap berproduktivitas secara sehat ketika mendapatkan tekanan, baik yang berasal dalam diri atau dari lingkungan sekitar.

Yuwono dalam Rahmalita (2020) menyebutkan bahwa individu yang beresiliensi tinggi akan mampu menghadapi tantangan, mampu untuk berkontribusi terhadap organisasi, mematuhi peraturan, dan terhindar konflik karena memahami tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Selain itu, individu akan mampu terkoneksi secara psikologis dengan pekerjaan yang tengah dijalani (Rahmalita, 2020). Resiliensi yang tinggi juga akan membuat individu tidak memandang tantangan yang dihadapi sebagai sebuah kesulitan atau penghalang, berbeda dengan individu yang memiliki resiliensi yang rendah cenderung akan rentan mengalami *burnout* dalam bekerja (Rushton et al., 2015).

Resiliensi diri mampu membuat individu tetap mencapai tujuan di tempat kerja dan memiliki hubungan yang baik bersama keluarga, seperti ketika individu yang sedang mendampingi proses perkembangan anak dengan sehat akan tetap merasa bahagia dalam usaha mencapai kesuksesan karir. Individu akan mampu untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan tetap memiliki energi untuk mendampingi keluarga. Individu dengan resiliensi yang baik akan mampu bangkit dan mengatasi tekanan yang diperoleh saat waktu krisis, baik dari pasangan, anak, atau atasan di tempat kerja. Oleh karena itu, resiliensi diri memiliki peran penting dalam membantu menyeimbangkan aspek kehidupan pribadi dan pekerjaan individu (Reivich & Shatte, 2003).

Individu dengan resiliensi yang baik tetap akan memiliki rasa takut dan cemas, tetapi individu tersebut memiliki kemampuan dalam mengatasi ketakutan dan kecemasan sehingga tidak rentan mengalami keterpurukan. Kemampuan

tersebut tidak muncul melalui genetik, tetapi melalui keinginan untuk terus melatih diri dan memiliki pemahaman bahwa setiap individu memiliki kontrol terhadap diri sendiri. Hal tersebut dimulai dengan menghilangkan pikiran negatif terhadap potensi diri yang dimiliki sehingga dapat menciptakan energi untuk menghadapi permasalahan. Oleh karena itu, individu dengan resiliensi yang baik akan mampu membuat kesulitan menjadi tantangan dan ketidakberdayaan menjadi kekuatan (Reivich & Shatte, 2003).

2.1.2 Aspek-aspek Resiliensi Diri

Reivich & Shatte (2003) menyebutkan bahwa terdapat tujuh aspek yang dapat membentuk resiliensi diri. Aspek tersebut terdiri dari regulasi emosi, kontrol impuls, optimisme, kemampuan menganalisis masalah, empati, efikasi diri, dan pencapaian. Tujuh aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Aspek regulasi emosi merupakan aspek dari resiliensi diri yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk mampu tetap tenang dan mengendalikan emosi ketika menghadapi situasi yang penuh tekanan.
- b. Aspek kontrol impuls merupakan aspek dari resiliensi diri yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengontrol perilaku agar tidak kehilangan kendali diri. Aspek kontrol impuls memiliki keterkaitan dengan regulasi emosi.
- c. Aspek optimisme merupakan aspek dari resiliensi diri yang berkaitan dengan keyakinan individu bahwa segala sesuatu akan menjadi atau memberikan dampak yang baik untuk masa depan individu.
- d. Aspek analisis kausal merupakan aspek dari resiliensi diri yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengidentifikasi penyebab terjadi suatu masalah dengan tujuan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

- e. Aspek empati merupakan aspek dari resiliensi diri yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam merasakan perasaan atau pikiran yang sama dengan orang lain. Hal tersebut akan membantu individu dalam meningkatkan kepekaan terhadap keadaan sekitar.
- f. Aspek efikasi diri merupakan aspek dari resiliensi diri yang berkaitan dengan keyakinan individu dalam memiliki kepercayaan diri bahwa individu tersebut mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi.
- g. Aspek pencapaian merupakan aspek dari resiliensi diri yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memandang sebuah masalah menjadi tantangan yang mampu menambah kualitas dan kekuatan individu tersebut sehingga dapat lebih tangguh menghadapi tantangan berikutnya.

Connor dan Davidson (2003) juga menyebutkan bahwa terdapat lima dimensi yang membentuk resiliensi dalam diri individu, yaitu *personal competence*, *trust in one's instincts*, *positive acceptance of change and secure relationship*, *control and factor*, dan *spiritual influences*. Lima dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. *Personal Competence*

Dimensi *personal competence* merupakan dimensi dari resiliensi diri yang berkaitan dengan kompetensi personal individu. Dimensi tersebut membuat individu akan merasa mampu dalam menggapai tujuan yang ingin dicapai meskipun berada dalam keadaan yang tertekan. Individu yang memiliki kompetensi personal yang baik akan memiliki standar yang tinggi terhadap tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, individu akan berhati-hati dalam mencapai tujuan tersebut sehingga diperlukan keuletan dalam diri individu.

b. *Trust in one's instincts*

Dimensi *trust in one's instincts* merupakan dimensi dari resiliensi diri yang berkaitan dengan ketenangan individu dalam bertindak. Individu yang tenang akan berhati-hati dalam mengambil keputusan dan sikap terhadap masalah yang ada. Hal tersebut membuat individu akan lebih mampu bertahan ketika stress dan tetap fokus meskipun mengalami tekanan. Oleh karena itu, individu perlu percaya pada naluri sendiri, memiliki toleransi yang baik terhadap hal buruk, dan mampu mengatasi dampak dari stress yang terjadi.

c. *Positive acceptance of change and secure relationship*

Dimensi *positive acceptance of change and secure relationship* merupakan dimensi dari resiliensi diri yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi dan menerima masalah secara positif. Selain itu, individu akan mampu menjaga hubungan baik dengan orang di sekitar meskipun berada dalam tekanan tertentu. Individu akan mampu menunjukkan kemampuan dalam menghadapi masalah secara positif sehingga tidak mempengaruhi kehidupan sosial individu tersebut. Oleh karena itu, individu perlu memiliki kemampuan dalam menerima perubahan secara positif dan tetap menjaga hubungan baik di lingkungan sosial.

d. *Control and factor*

Dimensi *control and factor* merupakan dimensi dari resiliensi diri yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengontrol diri sendiri dalam mencapai tujuan yang ditargetkan. Individu akan memiliki kontrol terhadap diri sendiri serta dapat memperoleh dukungan ketika menghadapi suatu permasalahan. Oleh karena itu, individu perlu memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi dan perilaku ketika berada dalam masalah.

e. *Spiritual influences*

Dimensi *spiritual influences* merupakan dimensi dari resiliensi diri yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk tetap memiliki keyakinan terhadap Tuhan sehingga tetap berjuang menghadapi masalah. Individu dengan kemampuan tersebut akan menganggap bahwa masalah yang dihadapi merupakan kehendak Tuhan sehingga perlu dihadapi dengan perasaan positif. Oleh karena itu, individu perlu memiliki kemampuan untuk percaya pada Tuhan dan takdir untuk terus berjuang mencapai tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan Kim & Seidlitz (2002) juga menunjukkan bahwa pengaruh spiritual individu dapat menjadi alat untuk menyeimbangkan emosi terhadap efek buruk karena stres pada penyesuaian atau pengendalian suatu tekanan.

2.2 Work Life Balance

2.2.1 Definisi *Work Life Balance*

Work life balance merupakan konsep yang berkaitan dengan pengalaman individu yang sama-sama terlibat dan merasa puas dalam melakukan peran di pekerjaan dan peran di kehidupan pribadi (Greenhaus et al., 2003). Selain itu, Clark (2000) mendefinisikan *work life balance* sebagai keberfungsian yang baik oleh individu di tempat kerja dan di rumah, dengan meminimalisir terjadinya konflik. Fisher (2001) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga yang dimiliki individu.

Work life balance berkaitan dengan bentuk persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja dapat membantu pertumbuhan individu berdasarkan prioritas hidup individu tersebut (Kalliath & Brough dalam Umar, 2019). Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Brough et al. (2014) terkait *work life balance* sebagai persepsi individu secara subjektif terkait keseimbangan antara pekerjaan dan

aspek di luar pekerjaan. Ketika pekerjaan telah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi individu, maka dapat mempengaruhi *work-life balance* individu tersebut (Fisher et al., 2009).

Lockett dalam Hastuti (2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu keadaan dimana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, Valcour (2007) mendefinisikan *work life balance* sebagai persepsi individu mengenai seberapa baik dirinya mampu untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan keluarga. *Work life balance* diukur berdasarkan tiga komponen spesifik, yaitu *time balance* (keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga), *involvement balance* (keterlibatan psikologis yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga), dan *satisfaction balance* (kepuasan yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga) (Greenhaus et al., 2003).

Work life balance juga akan membantu individu dalam menumbuhkan produktivitas di tempat kerja, mengetahui skala prioritas dalam setiap domain kehidupan, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan menghasilkan kepuasan kerja (Yadav & Rani, 2015). Selain itu, *work life balance* dapat mendukung dalam mencapai otonomi individu karena individu akan cenderung mampu mengevaluasi diri sendiri dan menetapkan keputusan yang benar. Hal tersebut akan membuat individu merasa lebih puas dalam menjalankan tanggung jawab yang dimiliki di tempat kerja (Umar, 2019). Hasil studi yang dilakukan Kuranga et al. (2020) menunjukkan bahwa individu akan cenderung lebih puas dalam mengatur dan menjalankan peran yang dimiliki ketika terdapat kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwito et al. (2022) menunjukkan faktor-faktor yang dapat menurunkan *work life balance* adalah stress kerja dan konflik kerja. Joshi dalam Suwito et al. (2022) juga menjelaskan bahwa stress kerja cenderung digunakan untuk mendeskripsikan keadaan individu yang kesulitan menghadapi tuntutan kerja yang berlebih sehingga tidak memiliki *work life balance* karena tidak mendapatkan kesempatan untuk memperhatikan domain kehidupan yang lain. Sementara itu, konflik kerja yang terjadi akan membuat *work life balance* individu menjadi rendah karena terjadi konflik antara peran yang dijalani di tempat kerja dan peran di keluarga sehingga akan berdampak pada kinerja individu (Greenhaus et al., 2003).

2.2.2 Dimensi *Work Life Balance*

Fisher et al. (2009) mengemukakan bahwa *work life balance* terdiri dari empat dimensi, yaitu sebagai berikut:

- a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL), mengacu pada pengaruh pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Contoh dari dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) adalah bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW), mengacu pada pengaruh kehidupan pribadi yang dapat mengganggu kehidupan pekerjaan individu. Contoh dari dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) adalah individu yang memiliki masalah di dalam kehidupan pribadi, maka akan dapat mengganggu kinerja individu di tempat kerja, seperti individu akan menjadi tidak fokus dan kurang semangat karena masalah yang berasal dari kehidupan pribadi.

- c. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), mengacu pada pengaruh kehidupan pribadi individu yang dapat meningkatkan performa individu di tempat kerja. Contoh dari dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) adalah apabila individu merasa senang dengan kehidupan pribadi di keluarga, maka hal ini dapat membuat individu merasa lebih baik dalam melakukan pekerjaan.
- d. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), mengacu pada pengaruh pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Contoh dari *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) adalah keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan. Contoh lain adalah ketika individu memanfaatkan kenaikan gaji sebagai modal untuk membuka usaha baru. Hal tersebut akan meningkatkan kehidupan pribadi individu melalui hasil dari pekerjaan yang dijalani.

Greenhaus et al. (2003) juga menyebutkan bahwa *work life balance* terdiri dari tiga dimensi yang terdiri sebagai berikut:

- a. *Time balance* yang mengacu pada keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk kehidupan pribadi dan waktu yang diberikan untuk pekerjaan yang dimiliki individu.
- b. *Involvement balance* yang mengacu pada keseimbangan individu dalam ikut terlibat secara psikologis antara peran yang dimiliki di kehidupan pribadi dan peran yang dimiliki di kehidupan pekerjaan.
- c. *Satisfaction balance* yang mengacu pada keseimbangan tingkat kepuasan yang dimiliki individu dalam kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

2.2.3 Manfaat *Work life Balance*

Lazar et al. (2010) menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki beberapa manfaat, sebagai berikut:

a. Bagi Individu

Manfaat *work life balance* bagi individu adalah dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, *work life balance* dapat membantu individu dalam menurunkan stress kerja dan intensi terjadi *turnover*. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja organisasi, ketidakhadiran pekerja, kepuasan pelayanan pelanggan, serta produktivitas organisasi (Lazar et al., 2010).

b. Bagi Organisasi

1) *Reduced Cost*

Work life balance dapat mengurangi pengeluaran biaya organisasi untuk melakukan rekrut pekerja baru karena pekerja yang berpindah (*turnover*). Selain itu, *work life balance* dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran pekerja. Ketidakhadiran pekerja dan *turnover* yang tinggi cenderung mengindikasikan moral pekerja yang rendah dan stress kerja yang tinggi. Hartel dalam Lazar et al. (2010) menjelaskan bahwa ketika konsep *work life balance* diterapkan, maka dapat menurunkan tingkat *turnover* pekerja dan meningkatkan produktivitas pekerja.

2) Meningkatkan citra organisasi dan retensi pekerja

Organisasi yang membentuk kebijakan *work life balance* yang inovatif cenderung dapat meningkatkan reputasi organisasi dalam domain publik. Hal tersebut akan memberikan keuntungan terhadap organisasi dengan reputasi yang baik sehingga dapat mempertahankan pekerja dan menarik minat pelamar lain untuk ikut andil dalam organisasi tersebut. Selain itu, organisasi dengan

menerapkan kebijakan *work life balance* dapat meningkatkan performa organisasi, kualitas hubungan yang baik antara manajemen organisasi dan pekerja, serta mempertahankan pekerja yang potensial untuk tetap loyal kepada organisasi (Lazar et al., 2010).

2.3 Ibu Bekerja

2.3.1 Definisi Ibu Bekerja

Ibu bekerja merupakan seorang ibu yang bekerja di luar rumah untuk mendapatkan penghasilan bersamaan dalam membesarkan dan mengurus anak di rumah. Ibu bekerja dapat diartikan sebagai ibu yang memiliki anak dan menjadi tenaga kerja (Apreviadizy & Puspitacandri, 2014). Vureen dalam Thohiroh (2021) mendefinisikan ibu bekerja merupakan ibu yang mengurus rumah tangga dan memiliki tanggung jawab di luar rumah, baik di kantor, yayasan, wiraswasta dengan kisaran waktu hingga 8 jam dalam satu hari. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 77 ayat 2 menyebutkan bahwa waktu kerja terdiri dari (1) 7 jam dalam sehari kerja dan 40 jam seminggu untuk enam hari kerja dan (2) 8 jam dalam sehari kerja untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat diartikan bahwa ibu bekerja merupakan ibu yang akan menjalankan tugas rumah tangga dan tetap menjalankan peran sebagai pekerja di luar rumah dengan jumlah waktu yang digunakan adalah 40 jam dalam seminggu.

Terdapat dampak yang ditimbulkan dari aktivitas menjadi ibu bekerja, baik dampak positif maupun negatif. Dampak positif sebagai ibu bekerja yaitu terdapat rasa harga diri dan sikap baik terhadap diri sendiri, mampu menunjukkan rasa mengerti kepada anak dan keluarga, serta memperhatikan dan merawat penampilan. Selain itu, dampak positif menjadi ibu bekerja adalah dapat

merasakan kepuasan hidup yang membuat ibu bekerja memiliki pandangan positif terhadap masyarakat dan akan mampu menunjukkan penyesuaian di lingkungan sosial dengan baik. Sementara itu, dampak negatif menjadi ibu bekerja adalah tidak dapat selalu sedia ketika di saat penting untuk keluarga dan cenderung enggan bermain dengan anak atau menemani suami ketika telah lelah dalam bekerja. Selain itu, dampak negatif menjadi ibu bekerja adalah ketidakmampuan dalam memenuhi kebutuhan semua anggota keluarga, seperti akan sulit menjemput anak di sekolah atau membuatkan masakan untuk suami (Thohiroh, 2021).

2.3.2 Faktor-faktor Ibu Memilih Bekerja

Menurut Hoffman et al. dalam Thohiroh (2021), terdapat beberapa faktor yang membuat ibu rumah tangga memilih untuk bekerja. Faktor tersebut terdiri sebagai berikut.

- a. *Household Demands*. Faktor *household demands* meliputi jumlah anak, usia, anak, kesehatan anak secara fisik dan mental, serta kesediaan suami dalam membantu pekerjaan rumah. Jumlah anak berkaitan dengan total anak yang membutuhkan perawatan, sedangkan usia anak berkaitan dengan usia anak yang masih kecil akan membutuhkan lebih banyak perawatan dan belum mampu membantu pekerjaan rumah tangga.
- b. *Attitudes*. Faktor *attitudes* merupakan faktor yang berkaitan dengan nilai atau pandangan mengenai peran sebagai seorang ibu yang dipengaruhi oleh nilai-nilai dari lingkungan sekitar.
- c. *Employment Possibilities*. Faktor *employment possibilities* berkaitan dengan besar kemungkinan ibu bekerja berdasarkan pendidikan dan motivasi berprestasi. Ibu dengan pendidikan tinggi dan motivasi berprestasi yang

tinggi akan lebih memiliki kemungkinan untuk bekerja. Namun, ibu bekerja bukan hanya mengandalkan dua hal tersebut, tetapi juga rentang waktu dalam memanfaatkan ilmu tersebut serta keahlian yang dimiliki. Ibu yang memiliki pendidikan dan motivasi tinggi, tetapi lama tidak bekerja akan tetap kesulitan untuk kembali mendapatkan kesempatan bekerja. Ibu bekerja perlu segera menyesuaikan diri dengan perkembangan baru dan cenderung kesulitan dalam menerima posisi yang tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.

2.4 Kontribusi Resiliensi Diri terhadap *Work-Life Balance*

Resiliensi diri memiliki peran yang penting dalam membantu memberikan keseimbangan dalam aspek kehidupan pribadi dan pekerjaan (Reivich & Shatte, 2003). Oleh karena itu, individu yang memiliki resiliensi yang baik akan memiliki kemampuan untuk mengatasi stress yang diperoleh dari tekanan di sekitarnya (Connor & Davidson, 2003). Tekanan yang diperoleh individu sebagai ibu bekerja cenderung berasal dari dua peran yang dimiliki, yaitu peran sebagai pekerja di lingkungan pekerjaan dan peran sebagai istri dan ibu di keluarga (Amruloh & Pamungkas, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Islami (2022) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi diri dan *work life balance*. Penelitian tersebut menemukan bahwa pekerja dengan peran ganda yang memiliki resiliensi diri yang baik akan memiliki *work life balance* yang baik pula. Hal tersebut didukung oleh hasil studi Istiqamah & Ismail (2021) bahwa ibu bekerja dengan resiliensi yang baik akan mampu menemukan cara untuk menghadapi ketidaknyamanan dari kondisi yang dijalani di dua peran tersebut. Selain itu, ibu bekerja dengan resiliensi diri yang baik akan dapat mengatasi tekanan yang

diperoleh saat waktu krusial, baik dari atasan di tempat kerja, suami, atau anak. Hal tersebut akan membantu ibu bekerja menghilangkan pikiran negatif dan mengurangi *burnout* atau stress karena menjadikan kesulitan sebagai tantangan (Reivich & Shatte, 2003).

Hasil Penelitian Ivana & Partasari (2023) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah keyakinan ibu bekerja terhadap kompetensi diri sendiri untuk mengerjakan tanggung jawab di kedua peran, penerimaan secara positif terhadap perubahan yang dialami, dan hubungan yang suportif dengan orang-orang di sekitar. Lebih lanjut, hasil penelitian Pradnyapradipa & Indrawati (2022); Fajriyati et al. (2023) menjelaskan bahwa kemampuan mengontrol diri sendiri, penerapan sikap pasrah kepada Tuhan karena yakin semua telah diatur, dan kemampuan dalam mengatasi situasi sulit terkait tekanan dari dua peran tersebut akan membuat ibu bekerja mencapai *work life balance*. Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang diuraikan, faktor-faktor tersebut merupakan dimensi yang dijelaskan oleh Connor & Davidson (2003) dalam membentuk resiliensi diri, yaitu *personal competences, trust in one's instinct, positive acceptance and secure relationship, control and factor, dan spiritual influences*.

Secara teoritik, *spillover theory* menjelaskan bahwa emosi dan perilaku yang dirasakan dalam salah satu peran atau domain kehidupan individu dapat menyebar pada peran atau domain kehidupan individu yang lain (Staines, 1980). Sok et al. (2014) menjelaskan bahwa kemampuan mengontrol perilaku dan emosi, baik positif maupun negatif, yang terbentuk di salah satu peran akan menentukan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut. Hal tersebut sejalan dengan prinsip dari *spillover theory*, yaitu *work life balance* yang tinggi

tercapai melalui pengaruh positif yang diperoleh dari seluruh domain kehidupan individu (Edwards & Rothbard, 2000).

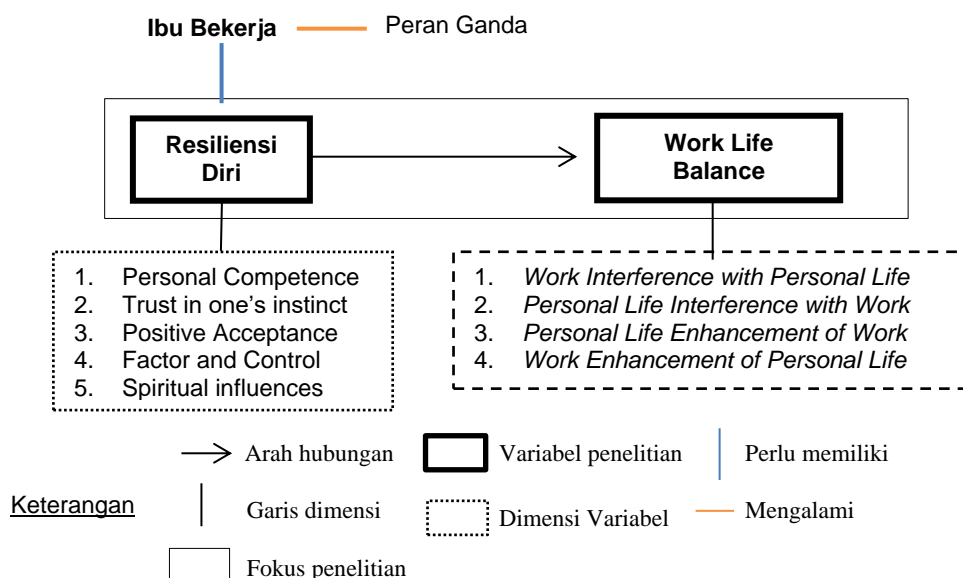
Spillover memberikan dampak positif dan juga dampak negatif kepada individu dengan peran ganda. *Spillover* yang positif berkaitan dengan peningkatan kemampuan, perasaan, atau perilaku yang berasal dari satu domain kehidupan akan mempengaruhi domain kehidupan yang lain (Hsieh et al., 2004). Contoh dari *spillover* yang positif adalah pekerja yang memiliki kemampuan memecahkan masalah dalam pekerjaan akan meningkatkan kemampuan analitis pekerja sehingga kemampuan tersebut juga diterapkan di kehidupan keluarga meskipun dengan masalah dan peran yang berbeda (Anisah, 2010). Sementara itu, *spillover* yang negatif berkaitan dengan konflik yang terjadi antara dua domain kehidupan, seperti pekerjaan dan keluarga. Contoh dari *spillover* yang negatif adalah ketika pekerja merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja akan menyebabkan keengganan untuk melakukan sesuatu dengan anggota keluarga (Hsieh et al., 2004).

Hasil studi yang dilakukan Grzywacz (2000) dengan pekerja dewasa paruh baya menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami *spillover* negatif cenderung memiliki kesehatan mental dan kesehatan fisik yang lebih buruk daripada pekerja yang mengalami *spillover* positif. *Spillover* yang negatif dapat terjadi karena lingkungan yang tidak mendukung dan tempat kerja yang memiliki tekanan beban kerja yang besar dan berlebihan. Hal tersebut akan berdampak negatif pada tingkat stres yang dirasakan di domain kerja dan berdampak negatif pula pada kemampuan dan perilaku individu dalam menjalankan peran di keluarga (Liu et al., 2013). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lawson et al. (2014) juga

menunjukkan bahwa tingkat *spillover negatif* yang dimiliki oleh wanita cenderung lebih besar daripada tingkat *spillover negatif* yang dimiliki oleh pria.

Untuk mencegah terjadi *spillover* yang negatif, diperlukan kemampuan untuk dapat beradaptasi dan bertahan dalam situasi sulit agar individu tidak rentan mengalami stres dan mampu mengatasi tekanan beban kerja (Lawson et al., 2014). Kemampuan untuk bertahan dalam situasi sulit dikenal sebagai resiliensi diri (Luthans et al., 2007). Kemampuan resiliensi dapat membantu individu dalam mengelola tugas dari tempat kerja dan menghadapi tuntutan dari pekerjaan yang dimiliki (Muizz & Dwarawati, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Kim & Windsor (2015) menunjukkan bahwa individu yang memiliki resiliensi diri yang baik akan mampu mengatasi masalah peran ganda dan dampak negatif dari *spillover*. Hal tersebut dikarenakan individu selalu berpikir positif, optimis, dan memiliki fleksibilitas yang baik sehingga mampu mencapai *work life balance*.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dijelaskan bahwa ibu bekerja memiliki peran ganda sehingga cenderung mengalami stress karena tekanan yang

diperoleh di kedua domain kehidupan, yaitu peran di tempat kerja dan di keluarga (Hastuti, 2018). Kemampuan individu untuk mengatasi stres dan tekanan dari lingkungan disebut kemampuan resiliensi diri (Connor & Davidson, 2003). Hal tersebut dapat membuat ibu bekerja mampu memperoleh dampak positif dari dua peran dan tanggung jawab yang dimiliki karena dapat bertahan dari situasi yang membuat stres (Edwards & Rothbard, 2000; Lawson et al., 2014). Resiliensi diri juga membuat individu untuk lebih mudah dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal sebagai *work life balance* (Kose et al., 2021).

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, peneliti ingin melakukan penelitian terkait kontribusi resiliensi diri terhadap *work life balance* ibu bekerjadi Kota Makassar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Islami (2022) menunjukkan bahwa resiliensi diri memiliki pengaruh terhadap *work life balance* pekerja dengan peran ganda. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pekerja dengan peran ganda dengan resiliensi yang baik mampu memiliki *work life balance* yang baik pula.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan, pembahasan teori, serta kerangka berpikir dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada kontribusi resiliensi diri terhadap *work-life balance* ibu bekerja di Kota Makassar

H_1 = Ada kontribusi resiliensi diri terhadap *work-life balance* ibu bekerja di Kota Makassar