



## JURNAL PSIKOHUMANIKA

[Http://Ejurnal.Setiabudi.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Psikohumanika](http://Ejurnal.Setiabudi.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Psikohumanika)

### HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA DOSEN WANITA DI PERGURUAN TINGGI SALATIGA

Yahaziela Nawita Dirfa<sup>1</sup>, Berta Esti Ari Prasetya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

#### ARTICLE INFO

#### ABSTRACT

*Article History*

**Be accepted:**

29 June 2019

**Approved:**

14 October 2019

**Published:**

December 2019

**Keywords :**

a woman who worked as Lecturer, *Work-Life Balance*, *Psychological Well-Being*

*This research was intended to find the correlation between Work-Life Balance with Psychological Well-Being of woman who worked as lecturer in University at Salatiga. The number of participants in this study were 40 woman lecturers with data retrieval using purposive sampling technique. This research was a quantitative correlation. Measuring instruments used in the study was a Work-Life Balance Scale by Fisher (2009) that adapted by Nazirah Adhania (2007) and Psychological Well-Being Scale by Ryff (1995) that adapted by Engger (2015). Data analysis using Spearman's Rho with SPSS 18.0 for Windows. The results showed a significant positive correlation that  $r = 0,702$  with a significance value of  $0.000$  ( $p < 0,05$ ), which means with higher Work-Life Balance, the Psychological Well Being will be high. Otherwise, with lower Work-Life Balance, the Psychological Well-Being will be low.*

**Alamat Korespondensi:**

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

p-ISSN: 1979-0341  
e-ISSN : 2302-0660

**E-mail:**

yahazieland2310@gmail.com, [berta.prasetya@uksw.edu](mailto:berta.prasetya@uksw.edu)

Yahaziela Nawita Dirfa<sup>1</sup>, Berta Esti Ari Prasetya<sup>2</sup>

**INFO ARTIKEL****ABSTRAK****Sejarah Artikel****Diterima :**

29 Juni 2019

**Disetujui:**

14 Oktober 2019

**Dipublikasikan:**

Desember 2019

**Kata Kunci:**

Wanita yang bekerja sebagai Dosen, *Work-Life Balance*, *Psychological Well-Being*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Psychological Well-Being* pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Salatiga. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 40 dosen wanita dengan pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *Work-Life Balance Scale* yang disusun oleh Fisher (2009) yang diadaptasi oleh Nazirah Adhania (2017) dan *Psychological Well-Being Scale* yang disusun oleh Ryff (1995) yang diadaptasi oleh Engger (2015). Analisis data menggunakan *Spearman's Rho* dengan SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif signifikan dengan hasil  $r = 0,702$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang artinya bahwa makin tinggi *Work-Life Balance*, maka makin tinggi *Psychological Well-Being*. Sebaliknya, makin rendah *Work-Life Balance*, maka makin rendah *Psychological Well-Being*.

**PENDAHULUAN**

Bekerja merupakan suatu kebutuhan yang harus terpenuhi bagi setiap manusia. Menurut KBBI (2005), bekerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu, yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Menurut Davis (1991), faktor-faktor yang mendorong seseorang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus terpenuhi. Seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan sehingga seseorang dapat hidup sejahtera. Kesejahteraan tersebut dapat meliputi fisik, materi maupun spiritual, meningkatkan kedudukan keluarga di masyarakat serta memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.

Saat ini, tidak hanya laki-laki yang bekerja, para wanita pun sudah mulai banyak memasuki dunia pekerjaan. Hal ini ditunjukkan melalui BPS Indonesia (2013) jumlah wanita yang bekerja pada tahun 2013 di Indonesia mencapai

43,32 juta jiwa. Namun keterlibatan wanita dalam pekerjaan dapat menimbulkan dampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah bekerja merupakan sarana untuk mengaktualisasikan dirinya. Dengan bekerja, seorang wanita mampu untuk mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang dapat membanggakan dirinya terutama jika prestasinya dalam bekerja mendapatkan penghargaan dan *feedback* yang positif dari orang yang berada di sekelilingnya. Selain itu, melalui bekerja, wanita berusaha menemukan arti dan identitas dirinya dan pencapaian tersebut mendatangkan rasa percaya diri bagi dirinya (Naz, Gul, & Haq, 2011). Di samping itu, wanita bekerja diluar rumah juga berfungsi untuk memenuhi kebutuhan *financial* mereka (Rini, 2002). Kebutuhan *financial* ini terkait dengan kebutuhan untuk mencukupi perekonomian rumah tangganya.

Sementara itu, dampak negatif dari wanita yang bekerja adalah peran ganda yang dimiliki wanita yaitu sebagai seorang individu, istri, ibu dan anggota masyarakat. Seorang wanita bekerja akan berpotensi untuk mengalami kesulitan dalam membagi waktu dalam peran yang dimilikinya sebagai wanita. Misalnya, wanita yang bekerja akan sulit menemukan waktu bersama suami dan anak-anak untuk rekreasi, memenuhi undangan dari sekolah, selain itu seorang wanita bekerja juga akan kesulitan menemukan waktu untuk dirinya sendiri melakukan *refreshing* (Lestari, 2017). Pada akhirnya, keputusan seorang wanita untuk bekerja menuntut ia untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan non pekerjaan.

Clark (2000) menuliskan bahwa semakin banyak peran yang disandang oleh seseorang maka semakin baik kesejahteraan psikologisnya, karena dengan peran yang dimiliki dapat meningkatkan *self esteem*, status sosial dan identitas sosialnya. Selain itu, Nieva & Gutek (1981) mengatakan bahwa bekerja mempunyai efek *rehabilitative* terhadap kesehatan mental yang dapat meningkatkan perasaan *well-being* seseorang.

Kesejahteraan psikologis adalah suatu kajian ilmu psikologi positif mengenai individu yang tidak hanya terhindar dari rasa sakit, tetapi dapat

berfungsi secara optimal dalam menjalani kehidupannya. Ryff (1989) mengungkapkan pendekatan multidimensional terhadap kesejahteraan psikologis yang terdiri atas enam dimensi, yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi.

Spector (dalam Hater, Schimdt, dan Keyes , 2002) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif dan mudah menolong rekan kerjanya, tepat waktu dan efisien, jarang absen dan bertahan lebih lama di organisasi. Tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang baik juga dapat berguna untuk meningkatkan komitmen individu, produktivitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja dan penguasaan lingkungan kerja (Horn, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2004).

Accenture (2012) telah melakukan penelitian terhadap 3900 karyawan di 31 negara dan hasilnya menunjukkan bahwa Indonesia merupakan Negara dengan tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terendah. 18 dari 100 karyawan di Indonesia yang menyatakan bahwa dirinya puas dan merasa bahagia ditempat kerja. Kebahagiaan memang tidak secara langsung terkait dengan *psychological well-being*, tetapi hal tersebut merupakan hasil lain yang akan didapat ketika individu menjalankan kehidupannya secara baik (Ryff & Singer, 1998). Oleh karena itu, semakin rendahnya tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan ditempat ia bekerja maka akan menurunkan tingkat *psychological well-being* karyawan. Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Accenture juga terungkap bahwa dua dari tiga masalah yang sering dikeluhkan karyawan sebagai penyebab ketidakpuasan dan ketidakbahagiaan ditempat kerja adalah pengembangan karir dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (*work-life balance*).

*Work-life balance* telah banyak diperbincangkan beberapa tahun belakangan ini sebagai akibat dari meningkatnya persaingan antar organisasi. Peningkatan persaingan membuat organisasi menuntut kinerja dan komitmen yang lebih tinggi dari karyawan. Peningkatan kinerja dan komitmen sering

diterjemahkan dalam bentuk penambahan waktu dan tuntutan dalam pekerjaan, serta mengharapkan karyawan dapat lebih memprioritaskan pekerjaan dibandingkan kehidupan pribadi (dalam Lestari, 2017). Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Fisher, Bulger, Smith (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Fisher (2009) menyatakan *work-life balance* meliputi empat aspek penting, yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi. Wikinson (2013) mengungkapkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dan *psychological well being*. Karyawan yang merasa kehidupan dan pekerjaannya lebih seimbang memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih positif. Ketidakseimbangan kehidupan-kerja adalah salah satu dari 13 faktor psikososial yang ditemukan berhubungan rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga akan berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja dan akhirnya ditemukan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis seorang individu.

Wanita bekerja lebih mengalami konflik dibandingkan dengan laki-laki, karena wanita mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap suami dan anak.

Oleh karena itu, sebagian besar wanita bekerja sulit mencapai *work-life balance*, karena ketika berada dalam dunia pekerjaan maupun keluarga, selalu ada satu sisi yang lebih diuntungkan sehingga membuat salah satu sisi harus dikorbankan. Hasil penelitian Keene dan Quardagno (2004) menunjukkan bahwa 60% orang dewasa yang bekerja kesulitan untuk mencapai keseimbangan terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak dibawah usia 18 tahun. Penelitian Lynes dan Judish (2014) dalam Lestari (2017) juga

---

**Yahaziela Nawita Dirfa<sup>1</sup>, Berta Esti Ari Prasetya<sup>2</sup>**

menyatakan bahwa pekerja perempuan disini dinilai rendah dalam keseimbangan kerjanya. Keterlibatan kerja yang tinggi untuk perempuan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga, tidak heran jika perempuan yang mengalami kurang seimbang disalah satu peran. Seorang perempuan yang sudah berkeluarga dan memiliki seorang anak cenderung memiliki beban dan tuntutan yang sangat besar sehingga menjadi faktor yang mempengaruhi ketidakseimbangan kehidupan.

Pekerjaan menjadi pengajar dianggap cocok dengan naluri perempuan sebagai pengasuh anak (Khilmiyah, 2012). Perempuan lebih tepat menjadi pengajar karena stereotip mereka yang sabar dan suka melayani, selain sabar mereka juga luwes, dan berjiwa pendidik (Jatiningsih & Setyowati, 2006). Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu pekerjaan yang cocok bagi seorang wanita adalah sebagai tenaga pengajar, baik sebagai tenaga pengajar pada pendidikan tingkat dasar yaitu guru ataupun tenaga pengajar pada pendidikan tingkat tinggi yaitu dosen.

Seorang dosen dipandang sebagai seseorang yang memiliki intelektualitas dan pengetahuan yang tinggi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen maka akan semakin berkualitas lulusan-lulusan yang dapat dicetak. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Seorang dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa kewajiban yang harus dilakukan seorang dosen tidak hanya terbatas pada kegiatan belajar mengajar didalam ruang kuliah, namun masih banyak kewajiban lain yang harus dilakukan oleh seorang dosen diluar jam mengajar seperti dalam bentuk pertemuan rapat secara periodik dengan atasannya,

---

**Yahaziela Nawita Dirfa<sup>1</sup>, Berta Esti Ari Prasetya<sup>2</sup>**

hubungan rekan kerja dengan sesama dosen dan staf administrasi secara rutin maupun interaksi antara dosen dengan mahasiswa dalam bentuk seminar, bimbingan dan hubungan dalam bentuk lainnya.

Selain itu saat ini sangat sulit membedakan antara kehidupan pekerjaan dan rumah tangga. Zaman dahulu, karyawan dituntut untuk terorganisir ketika berada di kantor dan sisi emosional seseorang hanya bermain saat mereka berada di rumah. Namun seiring perkembangan teknologi komunikasi, saat ini komunikasi bisa dilakukan melalui berbagai cara seperti *chatting* dan *e-mail* (Liputan 6, 2012 dalam Purnomo, 2018). Perkembangan ini juga memberikan dampak dalam dunia perkuliahan, dimana saat ini telah ada sistem kuliah *online* dan bimbingan terhadap mahasiswa via *chatting* atau *e-mail*. Dengan adanya kemajuan teknologi ini membuat orang tetap berhubungan dengan rekan kerja mereka dan membicarakan tentang pekerjaan meskipun mereka berada di luar kantor.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak tuntutan peran yang harus dipenuhi ketika seseorang berprofesi menjadi dosen. Wanita yang bekerja sebagai dosen dianggap sebagai wanita yang memiliki kemandirian, memiliki *sense of self* dan kebanggaan diri melalui profesinya (Yuliati, 2012). Namun jika tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya dirasa terlalu berat maka dapat menimbulkan stres pada individu yang bersangkutan (Cahyolaksono, 2008). Freeman (2013) menyebutkan bahwa kaum wanita beresiko 40 persen lebih besar untuk mengalami gangguan psikologi. Freeman mengatakan bahwa wanita rentan mengalami depresi, gangguan panik, fobia, insomnia, gangguan stres pasca trauma, serta gangguan pola makan. Hal ini terjadi dikarenakan tuntutan dari lingkungan terhadap kaum wanita lebih besar sehingga meningkatkan level stres mereka. Seperti tuntutan untuk menyeimbangkan kehidupan menjadi seorang wanita karier, istri, ibu dan anggota masyarakat.

Dari penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti adanya hubungan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada dosen wanita di Perguruan Tinggi Salatiga.

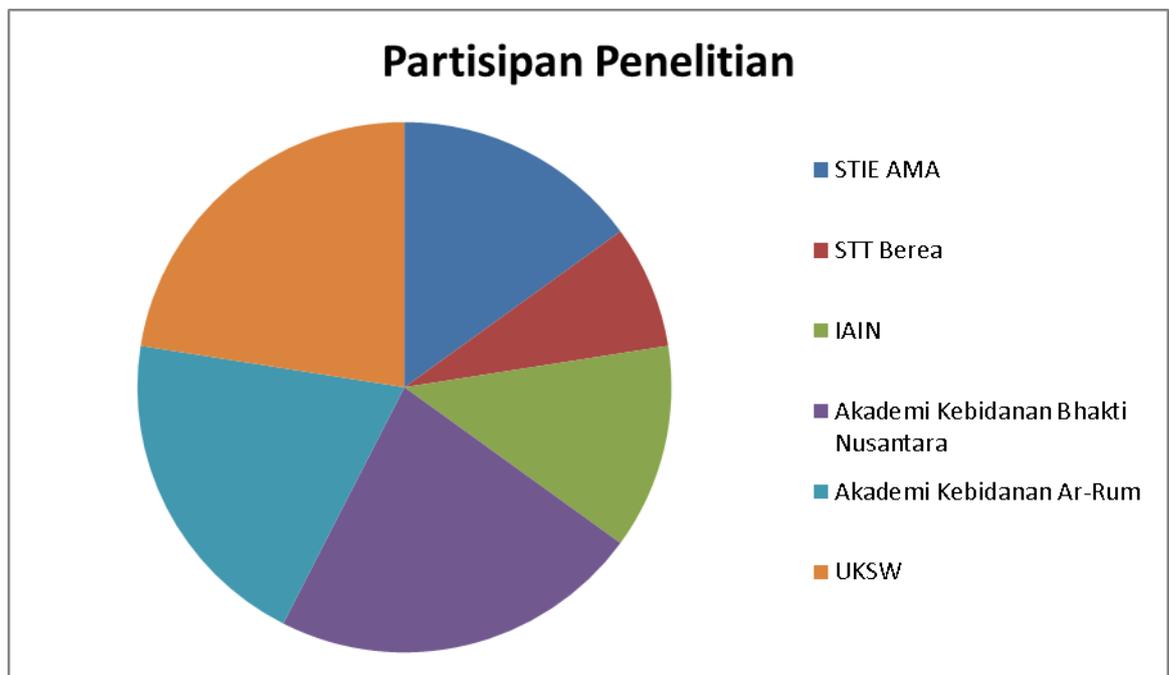
## METODE PENELITIAN

### *Jenis Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang di olah dengan metode statistika (Azwar, 2010).

### *Subjek Penelitian*

Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Salatiga, Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah pengambilan sampel dilakukan dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2006). Adapun kriterianya antara lain: 1) seorang wanita 2) bekerja sebagai dosen, 3) sudah menikah, 4) mempunyai satu anak atau lebih. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dosen wanita yang tersebar di beberapa Perguruan Tinggi Salatiga antara lain 6 orang dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA, 3 orang dari Sekolah Tinggi Teologi Berea, 6 orang dari IAIN Salatiga, 9 orang dari Akademi Kebidanan Bhakti Nusantara, 8 orang dari Akademi Kebidanan Ar-Rum, serta 9 orang dari Universitas Kristen Satya Wacana.



**Alat Ukur Penelitian**

1. *Work-life balance* dari Fisher.

Alat ukur *work-life balance* yang digunakan pada penelitian ini diadaptasi dari Adhania (2017) dimana skala ini terdiri dari 32 aitem yang terdiri dari masing-masing 8 aitem pada masing-masing aspeknya. Skala ini telah diuji coba dan menghasilkan reliabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,907. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian reliabilitas dan seleksi aitem (daya diskriminasi) kembali dan dihasilkan hasil reliabilitas ( $\alpha$ ) dari 32 item sebesar 0,910. Penentuan aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi menggunakan ketentuan dari Azwar (2012) yang menyatakan bahwa aitem pada skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila  $\geq 0,3$ . Pada skala ini, terdapat 4 item yang memiliki daya diskriminasi  $\leq 0,3$  yaitu aitem nomor 1, 3, 24 dan 28. Oleh karena itu aitem-aitem tersebut harus digugurkan. Setelah melakukan pengujian kembali, dari 28 aitem dihasilkan reliabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,934 dengan daya diskriminasi aitem dari 0,361 – 0,794.

Tabel 1.  
Ini adalah Uji Reliabilitas skala *Work-Life Balance*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.940	28

2. *Psychological well-being* dari Ryff.

Alat ukur *psychological well-being* yang digunakan pada penelitian ini diadaptasi dari Engger (2015) dimana skala ini terdiri dari 84 aitem yang terdiri dari masing-masing 14 aitem pada masing-masing aspeknya. Skala ini telah diuji coba dan menghasilkan reliabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,935. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian reabilitas dan seleksi aitem (daya diskriminasi) kembali dan dihasilkan hasil reliabilitas ( $\alpha$ ) dari 84 item sebesar 0,926. Penentuan aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi menggunakan ketentuan dari Azwar (2012) yang

menyatakan bahwa aitem pada skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila  $\geq 0,3$ . Pada skala ini, terdapat 24 item yang memiliki daya diskriminasi  $\leq 0,3$  yaitu aitem nomor 1, 6, 14, 24, 25, 26, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 44, 44, 55, 56, 60, 65, 69, 72, 77, 79, 80 dan 82. Oleh karena itu aitem-aitem tersebut harus digugurkan. Setelah melakukan pengujian kembali, dari 60 aitem dihasilkan reliabilitas ( $\alpha$ ) sebesar 0,951 dengan daya diskriminasi aitem dari 0,322 – 0,713.

Tabel 2.  
Ini adalah Uji Reliabilitas *Psychological Well-Being*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.954	60

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data (uji diskriminasi) menggunakan teknik korelasi *Pearson*. Apabila data tidak berdistribusi normal akan dilakukan menggunakan teknik korelasi *Spearman's rho* dengan menggunakan bantuan program SPSS 18.0 *for windows*. Reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, seleksi aitem menggunakan *Item-total Statistic*, uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, uji linieritas menggunakan ANOVA, uji korelasi menggunakan *Correlations*.

## **HASIL**

### **Analisis Deskriptif**

Tabel 3.  
Ini adalah Statistik Deskriptif skala *Work-Life Balance & Psychological Well-Being*

	N	Mean	Standar Deviation	Minimum	Maximum
<b>WLB</b>	40	89,5	9,08	78	112
<b>PWB</b>	40	189,2	17,09	166	234

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh data minimum pada variabel *Work-Life Balance* sebesar 78 dan data maksimum sebesar 112 dengan mean 89,5 dan standar deviasi 9,08. Pada variabel *Psychological Well-Being*, data minimum sebesar 166 dan data maksimum 234 dengan mean 189,82 dan standar deviasi 17,09. Untuk variabel *Work-Life Balance* memiliki total 28 aitem dengan PWB 60 aitem dengan masing-masing terdiri dari 4 alternatif jawaban dan skor yang bergerak dari 1-4. Kategorisasi dibuat menjadi 4 kategori mulai dari “sangat rendah” hingga “sangat tinggi”. Adapun total skor terendah untuk *Work-Life Balance* adalah 28 dan tertinggi adalah 112 serta untuk *Psychological Well-Being*, skor terendah adalah 60 dan tertinggi 234.

Tabel 4.  
Ini adalah kategorisasi skor skala *Work-Life Balance*

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentasi	Mean
1	$84 < x \leq 112$	Sangat Tinggi	25	62,5%	89,5
2	$56 < x \leq 84$	Tinggi	15	37,5%	
3	$28 < x \leq 56$	Rendah	0	0%	
4	$x \leq 28$	Sangat Rendah	0	0%	
<b>Total</b>			40	100%	

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 25 orang (62,5%) yang memiliki skor *Work-Life Balance* yang sangat tinggi, dan 15 orang (37,5%) berada pada kategori tinggi.

Tabel 5.  
Ini adalah kategorisasi skor skala *Psychological Well-Being*

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentasi	Mean
1	$180 < x \leq 240$	Sangat Tinggi	22	55%	189,92
2	$120 < x \leq 180$	Tinggi	18	45%	
3	$60 < x \leq 120$	Rendah	0	0%	
4	$x \leq 60$	Sangat Rendah	0	0%	
<b>Total</b>			40	100%	

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 22 orang (55%) yang memiliki skor *Psychological Well-Being* yang tinggi, dan 18 orang (45%) berada pada kategori tinggi.

**Uji Normalitas**

**Tabel 6.**  
**Ini adalah uji normalitas skala *Work-Life Balance* & *Psychological Well-Being***

		WLB	PWB
N		40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	89.5000	189.8250
	Std. Deviation	9.08366	17.09084
Most Extreme Differences	Absolute	.225	.167
	Positive	.225	.167
	Negative	-.103	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		1.423	1.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.035	.213

Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan skala *Work-Life Balance* ( $K-S-Z = 1,423$   $p = 0,035$ ,  $p < 0,05$ ) dan skala *Psychological Well-Being* ( $K-S-Z = 1,058$   $p = 0,213$   $p > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki sebaran data yang tidak berdistribusi normal dan *Psychological Well-Being* memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Sehingga harus dilakukan uji statistik non parametrik.

**Uji Linieritas**

**Tabel 7.**  
**Ini adalah tabel ANOVA skala *Work-Life Balance* & *Psychological Well-Being***

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PWB * WLB	Between Groups	(Combined)	9677.142	21	460.816	4.838	.001
		Linearity	5739.126	1	5739.126	60.249	.000
		Deviation from Linearity	3938.016	20	196.901	2.067	.064
	Within Groups		1714.633	18	95.257		
	Total		11391.775	39			

Uji linieritas menggunakan uji ANOVA yang menunjukkan data *Work-Life Balance* dan *Psychological Well-Being* linier dengan nilai signifikansi sebesar 0,064( $p > 0,05$ ).

**Uji Korelasi**

Tabel 8.  
Ini adalah hasil uji korelasi skala *Work-Life Balance* & *Psychological Well-Being*

		WLB	PWB
Spearman's rho	WLB	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (1-tailed)	.702**
		N	40
	PWB	Correlation Coefficient	.702**
		Sig. (1-tailed)	1.000
		N	.000

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya dapat diketahui bahwa salah satu variabel tidak berdistribusi normal dengan nilai sig. ( $p < 0,05$ ), maka uji korelasi yang dilakukan menggunakan *Spearman's rho*. Pada tabel diatas diketahui  $r = 0,702$  hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *Work-Life Balance* dengan *Psychological Well-Being* yang berarti makin tinggi *Work-Life Balance*, maka makin tinggi *Psychological Well-Being* pada dosen wanita di Salatiga dan sebaliknya.

**DISKUSI**

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara *Work-Life Balance* dan *Psychological Well-Being* pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Salatiga dimana  $r = 0,702$ ,  $r^2 = 0,492$  dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa makin tinggi *Work-Life Balance*, maka makin tinggi *Psychological Well-Being* pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Salatiga. Sebaliknya makin rendah *Work-Life Balance*, maka makin rendah *Psychological Well-Being* pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Salatiga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Wikinson (2013) dimana ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan *Psychological Well-Being* pada pekerja laki-laki dan perempuan. Hal ini berarti bahwa dengan partisipan yang berbeda tetap menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel.

Penting untuk menarik perbedaan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan non pekerjaan. Jika seseorang tidak punya waktu untuk bersantai dan *recharge*, maka tingkat kinerja mereka akan menurun. Selain itu jam kerja yang panjang dan pekerjaan yang sangat menegangkan tidak hanya menghambat kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan non pekerjaan tetapi juga dikaitkan dengan risiko kesehatan, seperti gejala stress kelelahan, peningkatan merokok dan konsumsi alkohol, penambahan berat badan dan depresi (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Sebaliknya, jika urusan dalam rumah tangga seorang karyawan sampai mengganggu peran karyawan di kantor maka hal ini akan memicu sebuah konflik di kantor. Karyawan yang seringkali masih terbebani dengan tanggung jawab atau urusan di rumah yang belum selesai saat dia berangkat ke kantor, ia tidak mampu berkonsentrasi dengan baik dengan urusannya di kantor, dan akan mengganggu kinerja karyawan tersebut (Prajogo, 2014). Hal ini dapat terjadi dalam kehidupan seorang dosen khususnya dosen wanita. Pekerjaan sebagai dosen ternyata memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Pekerjaan sebagai dosen menuntut seorang individu untuk bekerja lebih ekstra. Dimana hal ini sejalan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang menyatakan bahwa kewajiban perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat (UU No. 12 tahun 2012, Pasal 1 Ayat 9). Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerjaan sebagai dosen, waktunya hampir tidak terbatas dan pekerjaan yang banyak membutuhkan aktivitas mental ini dapat menjadikan orang menjadi stres (Kumolohadi, 2011). Beban ini akan semakin bertambah apabila dikaitkan dengan pekerjaan lainnya. Bagi dosen perempuan hal ini berkaitan dengan pekerjaan rumah tangga. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara umum dapat dikatakan bahwa beban stress dosen perempuan cukup tinggi dan hal ini dapat terjadi baik di Perguruan Tinggi negeri maupun swasta (Kumolohadi, 2011)

Tanpa menciptakan keseimbangan kehidupan-kerja, seseorang tidak dapat meluangkan waktu untuk menikmati kehidupan yang telah mereka ciptakan dengan susah payah. Oleh karena itu, setiap individu harus berusaha menjaga

---

**Yahaziela Nawita Dirfa<sup>1</sup>, Berta Esti Ari Prasetya<sup>2</sup>**

keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya (Vallone & Donaldson, 2001). Jika keseimbangan tersebut tercapai, maka seorang dosen wanita akan dapat menjalankan fungsinya baik di kantor ataupun di rumah dengan baik, sehingga kinerja dosen tersebut di kantor dan di rumah akan sama baiknya. Jika keseimbangan tersebut tidak bisa dicapai, maka kinerja di kantor ataupun di rumah bisa terganggu, yang kemudian akan merugikan lembaga pendidikan dalam jangka panjang karena karyawan tidak bekerja secara optimal. Konflik kehidupan pekerjaan dan non pekerjaan ini telah dikaitkan dengan berbagai implikasi tidak hanya kesehatan secara fisik tetapi juga mental (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Hal ini sejalan dengan pernyataan Roboth (2015) dimana konflik kehidupan pekerjaan dan keluarga yang berkepanjangan, tidak saja dapat menurunkan kinerja, tetapi bisa menimbulkan stres. Stres terjadi karena konflik yang berkepanjangan menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, sebagai bentuk reaksi terhadap tekanan yang intensitasnya sudah terlalu tinggi (Roboth, 2015). Selanjutnya Atkinson (2000) menyatakan bahwa stres mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesehatan jasmani sedangkan kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) merupakan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam kehidupan sehari-hari (Ryff, 1995). Ryff & Keyes(1995) menyatakan bahwa *Psychological Well-Being* dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi. Ryff (1989) juga menyebutkan bahwa kebahagiaan (*happiness*) merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia.

Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa *Work-Life Balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 49% yang artinya 51% *Psychological Well-Being* pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Salatiga masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Pertama, faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* merupakan tipe kepribadian. Schumutte dan Ryff (1997) melakukan penelitian mengenai hubungan antara lima tipe kepribadian (*the big five traits*)

---

**Yahaziela Nawita Dirfa<sup>1</sup>, Berta Esti Ari Prasetya<sup>2</sup>**

dengan dimensi *Psychological Well-Being* dan hasilnya menunjukkan bahwa masing-masing kepribadian memiliki pengaruh terhadap dimensi *Psychological Well-Being*. Kedua, dapat dimungkinkan karena faktor kecerdasan emosi. Hasil penelitian Gros dan John (2003), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan individual dalam pengalaman dan ekspresi emosi yang berdampak secara berbeda terhadap kebahagiaan. Selain itu, faktor lainnya adalah kepuasan hidup. Kepuasan hidup seseorang dapat membawanya mencapai kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Psychological Well-Being* seseorang.

### **Simpulan**

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah adanya hubungan positif signifikan antara *Work-Life Balance* dan *Psychological Well-Being* pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Salatiga dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,702$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  ( $p < 0,5$ ). *Work-Life Balance* memberikan sumbangan sebesar 49% terhadap *Psychological Well-Being* pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Salatiga yang artinya *Work-Life Balance* adalah hal yang harus diperhatikan bagi dosen wanita di Perguruan Tinggi Salatiga dimana mereka harus berusaha untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan non pekerjaan demi tercapainya kesejahteraan psikologis yang baik. Berdasarkan statistik deskriptif sebagian partisipan (62,5%) memiliki *Work-Life Balance* pada kategori sangat tinggi dan *Psychological Well-Being* pada kategori (55%) berada pada kategori sangat tinggi.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah diharapkan bagi wanita yang bekerja mulai menanggapi secara serius permasalahan *work-life balance*. Jika seorang mampu menyeimbangkan peran gandanya maka akan mencapai kesejahteraan psikologis yang baik sehingga dapat berfungsi secara maksimal dan optimal. Selain itu diharapkan juga seorang ibu yang bekerja mulai lebih menyadari akan setiap tugas dan tanggung jawab

dalam setiap peran yang harus dijalani yaitu sebagai istri, ibu, anggota masyarakat serta profesinya, sehingga setiap tugas dan tanggung jawab tersebut dapat terlaksana secara seimbang. Selanjutnya disarankan bagi peneliti selanjutnya adalah untuk memperbanyak jumlah subjek dan melihat kemungkinan-kemungkinan yang terjadi di lapangan yang mempengaruhi proses penelitian seperti tingkat kesibukan subjek, kesediaan subjek untuk menjadi partisipan penelitian. Apabila akan menggunakan topik yang sama, disarankan menggunakan subjek pria dan wanita. Sehingga dapat melihat perbedaan *Work-Life Balance* dan *Psychological Well-Being* pada pria dan wanita.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Accenture. (2012). The path forward: international women's day 2012 Global Research Result. Accenture All Right Reserved.
- Adhania, N. (2017). Hubungan antara work-life balance dan kepuasan perkawinan pada istri yang bekerja. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Alwi Hasan, dkk. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Atkinson. (2000). *Pengantar Psikologi edisi kesebelas jilid 2*. Jakarta: Interaksara.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2013). Persentase rumah tangga menurut provinsi jenis kelamin KRT yang bekerja dan daerah tempat tinggal 2009 - 2012. Diakses pada 24 Juni 2018 dari <http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1606>.
- Cahyolaksono, S. M. (2008). Stress kerja pada dosen perempuan ditinjau dari konflik peran ganda dan Dukungan Sosial Suami. *Thesis*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work family balance. *Human Relations*. Vol. 53 No. 6, 747-770.
- Davis, G. B. (1991). *Kerangka dasar sistem informasi manajemen bagian 1*. Jakarta: PT. Pustaka Binamas Pressindo.
- Engger. (2015). Adaptasi ryff psychological well-being scale dalam konteks indonesia. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* 2009, 14(4):441-56. doi: 10.1037/a0016737.
- Freeman, D. & Freeman, J. (2013). *The Stressed Sex: Uncovering The Truth About Men, Women, and Mental Health*. New York: Oxford University Press.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- Gross J.J & John. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-363. doi: 10.1037/0022-3514.85.2.348.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the gallup studies. *American Psychological Association, Chapter 9*, 205-224.
- Horn, J.E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: a study among dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375. doi: 10.1348/0963179041752718.
- Jatiningsih, O., & Setyowati, N. (2006). Konstruksi gender guru di sekolah dasar negeri di surabaya. *Jurnal Studi Perempuan*, 2(1), 35-47.
- Keene, J.R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance : gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-24.
- Keyes, C.L.M., Shmotkin, C., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. doi: 10.1037//0022-3514.82.6.1007.
- Khilmiyah, A. (2012). Stres kerja guru perempuan di kecamatan kasihan bantul yogyakarta. *Lentera Pendidikan*, 15(2), 135-143.
- Kumolohadi, Retno. (2011). Tingkat stres dosen perempuan uii ditinjau dari dukungan suami. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 6(12), 29-42.
- Lestari, A., A. 2017. Hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di institusi pemerintahan yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V. C. V., & Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life-Balance. *Journal of Business and Management*, 14(3), 31-35.
- Naz, S., Gul, S., & Haq, A. U. (2011). Relationship of work-family conflict with job satisfaction and life satisfaction in high tech industrial employees. *International Journal of Academic Research*, 3(6), 476-480.

- Nieva, V. F. & Gutek, B.A. (1981). *Women and Work: A Psychological Perspective*. New York: Praeger Publishing.
- Prajogo, W. (2014). Family interfere with work conflict: dampaknya pada kepuasan dalam bekerja, kinerja, dan niat untuk keluar dari pekerjaan. *Jurnal Bisnis : Teori dan Implikasi*, 5(1), 57-75.
- Purnomo, D. N. 2018. Hubungan antara relation-oriented leadership behavior dengan work-life balance pada wanita pekerja. *Skripsi*. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
- Rini, J. F. (2002). Wanita bekerja. E-psikologi Online. Diakses pada 12 November 2018, dari [http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel\\_detail.asp?id=1](http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel_detail.asp?id=1)
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis work family conflict, stres kerja dan kineja wanita berperan ganda pada yayasan compassion east indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 33- 46.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069- 1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *American Psychological Science*, 4(4), 99-104. doi: 10.1111/1467-8721.ep10772395.
- Ryff, C., & Keyes, (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. doi: 10.1207/s15327965pli0901\_1.
- Schmutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3),549-559. doi: 10.1037/0022-3514.73.3.549.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 2012, Pasal 1(9) tentang Pendidikan Tinggi. (2012). Jakarta: Cemerlang.
- Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1(2) tentang Guru dan Dosen. (2005). Jakarta: Cemerlang.
- Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226. doi : 10.1080/02678370110066544.
- Wikinson, M. (2013). Work-life balance and psychological well-being in men and women. *Dissertation*. Alabama: Auburn University.
- Yuliati, N. (2012). Pemaknaan, penyesuaian dan komunikasi dalam perkawinan pada dosen perempuan. *Jurnal Sosial dan Pembangunan*. 28(2), 145-156.