

Work life balance dan psychological well being pada karyawan perusahaan

Oleh:

Irnia Afni Maulidia Mardlotillah,

Zaki Nur Fahmawati

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

Komponen penggerak dalam perkembangan dunia adalah sekelompok individu-individu yang berada dalam banyak sektor. Perusahaan adalah salah satu sektor dengan sekelompok individu yang harus menyediakan produk berkualitas sesuai dengan permintaan pasar, sehingga mencapai target perusahaan. Sebagai karyawan yang memiliki produk berorientasi ekspor, karyawan harus memenuhi setiap tanggung jawab yang sudah ditentukan, dalam memenuhi hal tersebut *psychological well-being* menjadi penting untuk karyawan.

Pendahuluan

Konsep work-life balance menurut Fisher dapat dilihat berdasarkan komponen waktu, perilaku, ketegangan, dan energi yang seimbang antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Gwenith Gwyn Fisher, 2002).

Psychological well being merupakan realisasi potensi psikologis secara penuh, suatu keadaan dimana seseorang menerima segala nilai dari kelebihan dan kekurangan diri sendiri, memiliki tujuan hidup sendiri, menjaga hubungan yang baik dengan orang lain, dan mandiri serta memegang kendali atas lingkungan pribadinya (Ryff, 1995). Psychological well-being memiliki 6 dimensi

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah ada hubungan antara work life balance dan psychological well being pada karyawan?

Metode

Pendekatan kuantitatif deskriptif

Teknik pengambilan sampel
convenience sampling

Populasi dan sampel penelitian : 250
karyawan perusahaan

Skala penelitian

work life balance scale Fisher, Bulger, & Smith yang di adaptasi oleh (Gunawan, Nugraha, Sulastiana, & Harding, 2019) berjumlah 17 aitem

Adaptasi *psychological well-being scale* oleh Carol D Ryff (Ryff, 1989) berjumlah 42 aitem

Analisa data menggunakan korelasional
Spearman

Hasil

skala *work-life balance* menghasilkan reliabilitas 0,860 dan serta validitas dengan nilai .314-.637 dan skala *psychological well-being* menghasilkan reliabilitas 0.903 serta validitas dengan nilai .257-722 yang berarti skala tersebut reliabel dan valid . Pada skala *psychological well-being* 15 aitem gugur dari 42 aitem menjadi 27 aitem.

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov didapatkan nilai .000 ($p < .05$), data tidak terdistribusi secara normal, sehingga penelitian ini menggunakan uji non parametrik

Hasil

Uji korelasi Spearman's rho

			<i>work-life balance</i>	<i>psychologic al well- being</i>
Spearman's rho	<i>work-life balance</i>	Correlation Coefficient	1.000	.578**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	250	250
	<i>psychological well-being</i>	Correlation Coefficient	.578**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	250	250

Hasil uji korelasi Spearman antara work-life balance dan psychological well-being menunjukkan koefisien korelasi bernilai 0.578

Hasil

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
<i>Work-life balance</i>	250	45.67	6.519
<i>Psychological well-being</i>	250	74.35	10.806
Valid N (listwise)	250		

Work-life Balance memiliki kategori tinggi berjumlah 40 karyawan dengan presentase 16%, kategori sedang berjumlah 200 karyawan dengan presentase 80% dan kategori rendah berjumlah 10 karyawan dengan presentase 4%. Pada variabel *psychological well-being* memiliki kategori tinggi berjumlah 47 karyawan dengan presentase 18.8%, kategori sedang berjumlah 199 karyawan dengan presentase 79.6% dan kategori rendah berjumlah 4 karyawan dengan presentase 1.6%.

Hasil deskriptif statistik menunjukkan *work-life balance* memiliki nilai mean sejumlah 45.67 dan standar deviasi sejumlah 6.519. Pada *psychological well-being* memiliki nilai mean sejumlah 74.35 dan standar deviasi sejumlah 10.806.

Kategori variabel penelitian

	Frequency	Percent
<i>Work-life balance</i>	<u>Rendah</u>	10 4%
	Sedang	200 80%
	Tinggi	40 16%
	Total	250 100%
<i>Psychological well-being</i>	<u>Rendah</u>	4 1.6%
	Sedang	199 79.6%
	Tinggi	47 18.8%
	Total	250 100%

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui adanya hubungan yang positif antara *work-life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan, bila *work-life balance* meningkat, maka *psychological well-being* pada karyawan juga meningkat. Pada temuan (Fotiadis et al., 2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan *psychological well-being*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Yayla & Eskici Ilgin, 2021) terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara *psychological well-being* dan *work-life balance*.

Pembahasan

Karyawan dengan kategori tinggi pada variabel work-life balance berjumlah 40 karyawan, yang berarti bahwa karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan. (Deci & Ryan, 2000) berpendapat bahwa kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan aktivitas pribadi membantu karyawan meningkatkan kualitas kesejahteraan mereka (Deci & Ryan, 2000; Fotiadis et al., 2019).

Dari hasil penelitian ini diketahui work-life balance pada karyawan perusahaan dilihat dari usia pada hasil penelitian responden dengan rentang usia 30-39 memiliki tingkat work-life balance yang tinggi diikuti usia 40-58 dan usia 22-29 dengan rata-rata 45.6 pada karyawan perempuan dan laki-laki. Pada hasil penelitian ini, terlihat bahwa dimensi personal life interference with work (PLIW) menjadi yang tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa kedua gender menghadapi prevalensi gangguan pekerjaan (Omar & Shabir, 2018).

Pembahasan

Dimensi work enhancement of personal life (WEPL) menjadi yang terendah. Namun, bukan berarti karyawan tidak memenuhi work life balance. Menurut Fisher work-life balance dapat dilihat berdasarkan komponen waktu, perilaku, ketegangan, dan energi yang seimbang antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Gwenith Gwyn Fisher, 2002), bersamaan dengan pendapat (Erben & Ötken, 2014) bahwa work-life balance tersebut dapat berbeda-beda bagi setiap karyawan, maka work-life balance yang dirasakan bersifat subjektif. Oleh karena itu, keseimbangan yang berlaku bagi seorang karyawan dapat dianggap sebagai ketidakseimbangan bagi karyawan lain.

Pembahasan

Karyawan Karyawan dengan kategori tinggi pada variabel psychological well-being berjumlah 47 karyawan. Hal ini mendandakan bahwa karyawan dapat melakukan realisasi lengkap dari potensi pertumbuhan psikologis seseorang, sebuah keadaan dimana seseorang menerima segala nilai dari kelebihan dan kekurangan diri sendiri, memiliki tujuan hidup sendiri, menjaga hubungan yang baik dengan orang lain, dan mandiri serta memegang kendali atas lingkungan pribadinya (Ryff, 1995).

Psychological well-being pada individu dipengaruhi faktor usia dan gender (Ryff, 2013), pada hasil penelitian responden dengan rentang usia 22-29 memiliki tingkat psychological well-being yang tinggi diikuti usia 30-39 dan usia 40-58. Hal ini menunjukkan bahwa orang dewasa yang paling sehat secara psikologis memiliki kebutuhan keberlangsungan hidup yang terpenuhi melalui pekerjaan mereka, merasa terhubung dengan orang-orang di tempat kerja, dan memenuhi kebutuhan penentuan nasib sendiri melalui pengalaman terlibat dalam aktivitas di tempat kerja (Kim et al., 2018).

Pembahasan

Psychological well-being pada dimensi personal growth menjadi yang tertinggi diikuti purpose in life yang menandakan bahwa karyawan memiliki perasaan untuk terus berkembang dan terbuka terhadap pengalaman baru, mempunyai perasaan untuk menyadari potensi diri mereka serta memiliki tujuan, menjalani hidup yang terarah, dan bergerak maju untuk mencapai puncak aktualisasi, terbuka terhadap pengalaman baru dan terus meningkat dari waktu ke waktu (Ryff, 2013), tujuan hidup bagi karyawan memiliki efek pada kesehatan, umur panjang, regulasi diri, keterlibatan, kebahagiaan, dan kinerja (Schippers, 2017; Schippers & Ziegler, 2019).

Dimensi autonomy menjadi yang ter-rendah bersama dimensi self-acceptance, yang menunjukkan bahwa menunjukkan karyawan yang belum menampakkan sikap otonomi dan merasa tidak puas dengan diri sendiri

Temuan Penting Penelitian

Work life balance pada karyawan bersifat subjektif bergantung pada cara karyawan menjadikan kehidupan pribadi atau kehidupan kerja sebagai pusat keseimbangannya.

Manfaat Penelitian

Menjadi pertimbangan sebagai bahan tambahan evaluasi untuk karyawan dan sebagai gambaran untuk membuat program pengembangan karyawan

Karyawan memiliki gambaran untuk mencapai kesejahteraan psikologis dengan memiliki keseimbangan kehidupan kerja

Referensi

- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 57).
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. In *Psychological Science* (Vol. 4).
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). *Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure*.
- Steckermeier, L. C. (2021). The Value of Autonomy for the Good Life. An Empirical Investigation of Autonomy and Life Satisfaction in Europe. *Social Indicators Research*, 154(2), 693–723. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02565-8>
- Erben, G. S., & Ötken, A. B. (2014). Paternalist Liderlik Ve İşe Bağlı Mutluluk İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü [The role of work-life balance in the relationship between paternalistic leadership and work related well being]. *Journal of Management and Economics Research*, (22), 103–103. <https://doi.org/10.11611/jmer192>
- Fisher, Gwenith 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*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, Gwenith Gwyn. (2002). *Work-personal life balance : a construct development study* (Dissertation Abstracts International: Section B). Bowling Green State University.
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>

