**HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN KERJA DENGAN WORK LIFE BALANCE (WLB) PADA IBU PEKERJA YANG MEMILIKI ANAK BALITA DI KOMPLEKS BALAIKOTA YOGYAKARTA**

**Ramiyati Lestari¹, Rahma Widyana²**

**¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**¹**ramiyati07@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dengan WLB pada ibu pekerja yang memiliki anak balita di kompleks balaikota Yogyakarta. Subjek penelitian adalah ibu pekerja yang memiliki anak balita di kompleks balaikota sebanyak 50 subjek. Pengambilan subjek menggunakan radom sampling dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Tuntutan Kerja dan Skala WLB. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar --0,739 (p = 0,000), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima karena terdapat hubungan negatif antara tuntutan kerja dengan WLB. Sumbangan efektif yang diberikan tuntutan kerja terhadap WLB sebesar 54,6% dan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti otonomi, diperlakukan secara adil, teman sebaya, dan nilai- nilai konflik.

**Kata kunci**: tuntutan kerja, WLB, ibu yang bekerja

**Abstact**

 *This study aims to determine the relationship between work demands and WLB in working mothers who have children under five in the Yogyakarta City Hall complex. The research subjects were working mothers who had children under five in the city hall complex as many as 50 subjects. Subjects were taken using random sampling with data collected using the Work Demand Scale and the WLB Scale. Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient (rxy) of -0.739 (p = 0.000), so the hypothesis in this study can be accepted because there is a negative relationship between work demands and WLB. The effective contribution given by work demands to the WLB is 54.6% and the remaining 45.4% is influenced by other factors not examined in this study such as autonomy, being treated fairly, peers, and conflict values.*

***Keywords****: work demands, WLB, working mother*

**PENDAHULUAN**

 Kehidupan dalam masyarakat modern pada saat ini menjadikan tututan kehidupan yang semakin bertambah terutama di bidang materi. Modernisasi juga membawa perubahan sosial kehidupan keluarga dimana peran wanita tidak lagi sebagai ibu rumah tangga saja, melainkan berperan dalam berbagai kehidupan sosial kemasyarakatan dan memiliki karir pada pekerjaan (Nurwati & Mumaedi, 2016).

 Kerja dan non-kerja yang tidak seimbang menandakan bahwa seseorang telah memiliki permasalahan Work-life Balance (WLB) dalam kehidupannya ( Darcy, McCarthy, Hill, dan Grady 2011)

 Permasalahan WLB yang terjadi berdampak pada diri seseorang yang membuat banyak waktu yang tersita oleh pekerjaan, sulit untuk memiliki keterlibatan penuh dengan keluarga, dan tidak mampu bersosialisasi dengan baik di lingkungan tinggalnya, sehingga tekanan-tekanan yang dirasakan menjadikan kinerjanya semakin menurun, kurang teliti saat bekerja yang dapat mengakibatkan kesalahan, dan tidak bersedia memberikan performa terbaiknya (Jones, Burke, ‎& Westman, 2013)

 WLB merupakan keseimbangan antara kehidupan di lingkungan pekerjaan dan di luar pekerjaan yang melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur setiap tuntutan secara bersamaan, sehingga dapat melibatkan diri sesuai dengan peran ganda yang dimilikinya (Hudson, 2005).

Aspek-aspek WLB terbagi menjadi tiga. Pertama, aspek time balance (keseimbangan waktu) menyangkut pada keseimbangan waktu yang digunakan oleh seseorang dalam pekerjaan dimulai dari lama perjalanan karyawan dari rumah menuju tempat bekerja hingga kembali lagi ke rumah, membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman maupun menyediakan waktu bersama keluarga. Kedua, aspek involvement balance (keseimbangan keterlibatan) menyangkut dalam keseimbangan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi, sehingga seseorang dapat menikmati keterlibatan setelah pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Ketiga, aspek statisfaction balance (keseimbangan kepuasan) menyangkut dalam keseimbangan tingkat kepuasan, dimana seseorang yang menganggap apa yang dilakukan selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan keluarga, hubungan dengan teman maupun rekan kerja, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan (Hudson, 2005)

Akan tetapi pada kenyataannya, survei hasil penelitian yang dilakukan Prastiwi (2020) menunjukkan bahwa masih terdapat permasalaahn WLB pada wanita yang bekerja yaitu WLB yang digolongkan dalam kategori tinggi sebesar 10% (6 subjek), sedang sebesar 30% (18 subjek), dan rendah sebesar 60% (36 subjek).

Hasil penelitian Rahayu (2018) menunjukkan bahwa dari 110 subjek terdapat 57 (52 %) karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja dengan kategori tinggi, sedangkan 53 (48 %) memiliki keseimbangan kehidupan kerja dengan kategori rendah.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menerapkan WLB dalam dirinya.

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Febuari sampai 02 Maret 2021 pada 11 ibu pekerja yang memiliki anak balita di kompleks balaikota Yogyakarata menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan Hudson (2005).

Diperoleh 8 dari 11 subjek yang mengatakan pada aspek time balance (keseimbangan waktu) yaitu pada waktu istirahat subjek masih mengerjakan tugas sehingga tidak bisa mengabari keluarganya serta sulit membagi waktu untuk anaknya, subjek juga terkadang diminta untuk bekerja walaupun bukan termasuk kedalam waktu kerjanya namun subjek harus siap melaksanakan tugas, dan subjek juga biasa pulang atau sampai rumah telat pada waktunya sehingga subjek mudah marah dan menyalahkan diri sendiri yang membuat hasil kerjanya kurang optimal .

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai puskesmas X memiliki permasalahan WLB yang didasarkan pada aspek-aspek WLB yang dikemukakan Hudson (2005) yaitu time balance, involvement balance, dan statisfaction balance.

 Menurut Wall (2016) seseorang diharapkan memiliki WLB didalam dirinya karena WLB yang baik membuat seseorang dapat membagi waktu yang seimbang antara aktivitas di tempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja.

 Dengan demikian, tidak ada peran yang dikorbankan baik dari pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan dan keduanya berjalan dengan seimbang, sehingga peranan yang seimbang menjadikan seseorang dapat fokus untuk bekerja dan dapat menunjukkan performa kerja secara maksimal tanpa khawatir pada kehidupan di luar pekerjaannya (Singh & Khanna, 2011).

 Cooper (2014) juga mengungkapkan bahwa seseorang yang mampu menerapkan WLB maka dapat mengatur waktu, jadwal kerja, tenaga, dan pikiran agar mampu untuk mengatasi tantangan yang ada dalam menghadapi dua peran yang berbeda, sehingga dapat merasakan kelegaan hati dan terlibat secara penuh terhadap kedua perannya.

Penelitian Prastiwi (2020) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tuntutan kerja dengan WLB. Oleh karena itu, tuntutan kerja menjadi faktor dominan atau variabel bebas dalam penelitian ini.

 Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, dan Schreurs (2004) mendefinisikan tuntutan kerja sebagai segala komponen fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik maupun psikis secara berkelanjutan, sehingga seseorang membutuhkan pengorbanan tertentu untuk dapat menjalankan berbagai tututan tersebut

Seseorang yang mendapatkan tuntutan kerja yang sesuai dengan kapasitas pemikiran, tenaga, dan waktu maka akan lebih mudah untuk menyeimbangkan kehidupannya (WLB) karena setiap aktivitas dapat terpenuhi dengan baik atau sesuai kapasitas masing-masing (Levy, 2016).

Jones, dkk. (2013) berpendapat tuntutan kerja yang besar berupa tugas-tugas yang berat, mengerjakan tugas di luar deskripsi, bahkan menambah waktu serta tenaga untuk bekerja membuat seseorang lebih banyak menghaviskan keterlibatan dalam pekerjaan sehingga mengabaikan kehidupan di luar pekerjaan karena terlalu tertuju pada pekerjaan yang mana jika keadaan ini terus terjadi maka akan bermasalah pada WLB.

Schultz dan Schultz (2015) menjelaskan bahwa WLB yang rendah menjadikan seseorang merasa sedih, khawatir, dan tertekan karena tidak mampu menyeimbangkan perannya, sehingga perasaan tersebut membawanya pada sikap kurang menunjukkan performa terbaik saat bekerja, menganggu konsentrasi saat bekerja, dan menurunnya kegigihan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi tempat kerjanya.

Bakker, dkk. (2004) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek tuntutan kerja. Pertama, aspek work overload adalah tuntutan kerja yang berhubungan dengan banyaknya beban kerja yang diterima maupun segala macam tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja seperti tekanan waktu, tenaga, maupun tugas yang berlebihan. Kedua, aspek emotional demands adalah tuntutan kerja yang berhubungan dengan emosional individu terhadap pekerjaan. Kondisi emosi yang dirasakan dan harus dihadapi ketika berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya yang dapat bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun karena interaksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Ketiga, aspek cognitive demands adalah tuntutan kerja berupa tugas yang memerlukan banyak konsentrasi. Cognitive demands melibatkan segala upaya yang menyangkut aktifitas otak yang terlibat dalam kemampuan berpikir seperti kemampuan dalam mengolah informasi, memahami arti, penerapan, analisis, dan evaluasi.

Hal ini didukung hasil penelitian Prastiwi (2020) yang menunjukkan bahwa sumbanagn efektif yang diberikan variabel tuntutan kerja kepada WLB sebesar 59,6%, sehingga penelitian tersebut menunjukkan bahwa tuntutan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar bagi WLB.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan WLB pada ibu pekerja yang memiliki anak balita di kompleks balaikota Yogyakarta ?”

**METODE**

 Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di kompleks balaikota Yogyakarta yang memiliki karakteristik yaitu telah ibu yang memiliki anak balita.

Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *Random Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel, sehingga semua pegawai balaikota Yogyakarta yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian ini mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengisi skala.

Jumlah subjek dalam penelitian ini yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian adalah 50 subjek.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan skala yaitu Skala WLB dan Skala TK. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala ini terdiri dari aitem-aitem pernyata-an yang bersifat *favourabel* karena mendukung langsung atribut yang hendak diukur (Azwar, 2016).

 Hasil daya beda aitem Skala WLB bergerak dari dari 0.063 sampai 0.699 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar sebesar 0.860. Sedangkan, hasil daya beda aitem Skala TK bergerak dari 0.274 sampai 0.671 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.857.

 Analisis data dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment* (Sugiyono, 2016). Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS v.23 (*Statistical Product and Service Solution version 23*)*.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dengan WLB pada ibu pekerja yang memiliki anak balita di kompleks balaikota Yogyakarta. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi korelasi (rxy) sebesar -0,739 (p = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tuntutan kerja dengan WLB, sehingga semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin rendah WLBdan sebaliknya semakin rendah tuntutan kerja maka semakin tinggi WLB. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala WLB menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 20% (10 subjek), sedang sebesar 36% (18 subjek), dan rendah sebesar 44% (22 subjek).

Menurut Jones, dkk. (2013) seseorang yang memiliki WLB dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa dirinya mampu menyeimbangkan setiap komponen kehiduan dengan baik seperti waktu dan keterlibatan dengan orang lain. Lebih lanjut, Jones, dkk. (2013) juga menjelasakan bahwa sesorang yang memiliki WLB dalam kategori rendah maka akan sulit menyeimbangkan kehidupan pekerjaan maupun non pekerjaan sehingga cenderung memprioritaskan salah satunya saja.

Menurut O'Brien dan Wall (2016) bahwa kategori WLB yang sedang menunjukkan bahwa seseorang berada ditengah tingkat WLB yang dimiliki.

Artinya, seseorang tidak memiliki WLB yang begitu tinggi dan tidak juga rendah. Kondisi ini bisa ditunjukkan ketika seseorang membagi keterlibatan minggu pertama untuk pekerjaan dan minggu berikutnya meluangkan untuk aktivitas lain, namun jika memiliki WLB yang tinggi maka seseorang akan mampu diminggu pertama membagi keterlibatan untuk setiap aktivitas dan jika WLB rendah maka seseorang akan memprioritaskan salah satu kehidupannya saja sampai minggu-minggi berikutnya (Jones, dkk., 2013).

 Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa terdapat sumbangan efektif dari variabel tuntutan kerja terhadap variabel WLB sebesar 54,6% terhadap variabel WLB dan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *autonomy, treated fairly, peers*, dan *conflict values*.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi subjek, diharapkan untuk dapat meningkatkan WLB yaitu melalui tuntutan kerja yang dimilikinya dengan menunjukkan kemampuan mengelola tugas dengan baik agar lebih mudah mengerjakannya, mampu memngelola diri ketika mengerjakan tugas yang berat agar tidak banyak tejadi kesalahan, dan menunjukkan performa terbaik agar tuntutan tugas yang ditetapkan dapat terselesaikan tepat pada watunya, sehingga tugas-tugas yang telah diselesaikan membuat subjek dapat menyeimbangkan kehidupanya.

1. Bagi Pihak BalaikotaYogyakarta

Bagi pihak BalaikotaYogyakarta yang bersangkutan, diharapkan untuk dapat memperhatikan WLB pegawainya yaitu melalui tuntutan kerja yang diberikan agar sesuai dengan deskripsi pekerjaan, waktu bekerja yang diberikan tidak berlebihan, dan memberikan kebijakan untuk memberikan tugas sesuai dengan kapasitas para karyawannya, sehingga tututan kerja yang tepat mampu menimbulkan WLB yang membuat pegawai tidak terlalu tertekan dalam bekerja yang dapat menunjukkan performa terbaiknya.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap. Selain itu, hasil peenlitian ini sebagiaan besar subjek memiliki WLB yang rendah, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan menggunakan metode yang berbeda seperti eksperimen dengan memberikan berbagai perlakuan agar dapat meningkatkan WLB pada subjek.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ampem, D., & Solomon, B. (2018). The influence of work-life balance on employees’ commitmentamong bankers in accra, ghana. *African Journal of Social Work, 8*(1), 47-55.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P.,& Taris, T.W., (2008). Employee engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work and Stress. 22*, 187-200.

Albertsen, K., Rafnsdótti, G.L., Grimsmo, A., Tómasson, K., & Kauppinen, K. (2008). Workhours and worklife balance. *SJWEH, 2*(5), 14–21.

Schreurs, P.J.G. (2004). *A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. International Journal Of Stress Management, 10*(1), 16-31.

Hudson. A. (2005). *The case for work/life balance : closing the gap between policy and practice*. Sydney : Hudson Global Resources.

Jones, ‎ F., Burke, R.J., ‎& Westman, M. (2013). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*. USA: Psychology Press,

.

Kristensen, T. (2004). *The physical context of creativity.* Diakses tanggal 20 Desember 2020 dari <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.11-11/j.09631690.2004.00297.x#accessDenialLayout>Lengkong, Rumayar, & Maramis, 2018).

vO'Brien, M., & Wall, K. (2016). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*. Berlin, Germany : Spinger

Oludayo, O.A., Falola, H.O., Obianuju, A., & Demilade, F. (2018). Work-life balance initiative as a predictor of employees’ behavioural outcomes. *Academy of Strategic Management Journal, 17*(1), 1-17

Rahayu, H.A.M. (2018). *Pengaruh modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perawat wanita.* Diakses tanggal 20 Desember 2020 dari<http://eprints.umm.ac.id/38330/>.

Robbins, S.P. (2008). *Perilaku organisasi edisi kedelapan*. Jakarta: Prenhallindo.

Schabracq, M.J, Winnubst, J.A.M., & Cooper, C.L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. England : John Wiley & Sons, Ltd.

Schermerhorn, J. (2005). *Organizational behaviour*. Hoboken : John Wiley and Sons.

Schmitt, N.W., & Highhouse, S. (2013). *Industrial And Organizational Psychology.* Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Singh & Khanna, 2011).

Schmidt, F. (2004). *Workplace well-being in the public sector- a review of the literature and the road a head. Public service human resources management agency of canada.* Ottawa : PSHRMA

Ryff. C. & Keyes. C. (2005). The ryff scales of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 62-78.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Stoltz, P. G. (2004). *Adversity quotient mengubah hambatan menjadi peluang*. Jakarta : Grasindo.

Supriyono, R. (2010). *Desain komuniksi visual : teori dan aplikasi*. Yogyakarta : Andi.

Suryanti, S. (2016). Hubungan antara dimensi adversity quotient dengan kepuasan kerja pada wirausaha wanita (studi kasus pada wirausaha fashion dan kuliner di kota samarinda). *Jurnal Manajemen*, 8(2), 136-151.

Wills, E. (2007). *Spirituality and subjective well-being: evidences for a new domain in the personal well-being index*. Universidad De Los Andes Colombia : Research Paper.