**HUBUNGAN ANTARA JOB CRAFTING DENGAN WORK LIFE BALANCE PADA IBU PERAN GANDA**

***RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND WORK LIFE BALANCE IN DUAL ROLE MOTHERS***

**Reghinna Siti Nurazijah¹, Nina Fitriana²**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

<Reghinnass17@gmail.com>

085861006579

# **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan *work life balance* pada Ibu peran ganda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan subjek penelitian Ibu peran ganda di seluruh daerah di Indonesia. Teknik pengambilan subjek pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan total subjek penelitian sebanyak 120 subjek. Metode pengumpulan data menggunakan skala *job crafting* dan *skala work life balance.* Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*, berdasarkan hasil analisis data diperoleh skor (rxy) = 0,187 dan nilai p= 0,020 (p<0,050). Hal ini menandakan bahwa terdapat korelasi positif antara *job crafting* dengan *work life balance*, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian diterima dengan Koefisien determinasi (R²) diperoleh 0,035, sehingga sumbangan efektif variabel *job crafting* terhadap *work life balance* sebesar 3,5% dan 96.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci : *job crafting, work life balance*, Ibu peran ganda**

***ABSTRACT***

*The study aim to determine the relationship between job crafting and work life balance in dual role mothers. The method used in this research is a quantitative method, with the research subject dual role mothers in all regions in Indonesia. The technique of taking subjects in this research used a purposive sampling technique with a total of 120 research subjects. The data collection method uses the job crafting scale and work life balance scale. Hypothesis testing in this study used the product moment correlation technique, based on the results of data analysis, a score (rxy) = 0.187 and a p= 0.020 (p<0.050) were obtained. This indicates that there is a positive correlation between job crafting and work life balance, so it can be said that the research hypothesis is accepted with the coefficient of determination (R²) obtained at 0.035, so that the effective contribution of the job crafting variable to work life balance is 3.5% and 96.5% is influenced. by other variables.*

***Keywords : job crafting, work life balance, dual role mothers***

**PENDAHULUAN**

Wanita yang berpartisipasi dalam dunia kerja sudah menjadi hal yang wajar, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik ((BPS), 2022), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan semakin tingi setiap tahunnya dalam periode 5 tahun terhitung sejak 2018 sampai dengan 2022 didapat data partisipasi terbesar pada tahun 2019 dengan presentase sebesar 38,19%. Dorongan bagi perempuan untuk bekerja saat ini berasal dari kebutuhan untuk mendukung keluarga dalam era pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat. Ini juga didukung oleh semakin besarnya motivasi perempuan untuk belajar dan bekerja, juga tetap menghormati identitas dan peran mereka sebagai perempuan.

KEMENPPA (2019), bertambahnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja membawa perempuan ke situasi di mana mereka dihadapkan pada tantangan dalam menentukan cara terbaik mengatur waktu dan tenaga mereka antara keluarga dan pekerjaan. Dengan tumbuhnya motivasi untuk melakukan beberapa peran secara sekaligus menjadikan perempuan memiliki beberapa peran, yang sering disebut sebagai Ibu peran ganda.

Huda (2020) Namun, permasalahan utama yang timbul ketika seorang wanita memutuskan untuk bekerja setelah menikah adalah menjadi wanita karier dengan mengemban peran ganda. Hal ini dapat memunculkan tantangan berupa situasi yang lebih sulit, terutama dalam konteksnya yakni pekerjaan maupun dalam rumah tangga. Persoalan tersebut dapat menimbulkan persoalan baru yang lebih kompleks dan rumit baik dalam pekerjaan maupun rumah tangga memiliki peran ganda sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga, sering kali membawa wanita dalam kondisi tidak mampu menyeimbangkan diri karena adanya benturan dan tuntutan dari berbagai peran yang dipegang oleh dirinya (Murdaningrum, 2021).

Banyaknya tekanan dan tuntutan yang dialami oleh ibu peran ganda membuat ibu peran ganda kurang memiliki waktu untuk mengurus diri, adanya kemungkinan terburuk dalam pekerjaan seperti terbengkalainya tugas kerja, bertambahnya beban kerja yang akhirnya dapat menyebabkan ibu peran ganda mengalami stres sehingga kurang adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, dengan demikian seorang ibu peran ganda perlu memiliki *work life balance* sebagai penyeimbang antara konflik-konflik yang sedang dialami (Cyntiarani, 2021)

Secara sederhana, *work life balance* merupakan suatu variabel psikologis yang membahas tentang keseimbangan kehidupan pekerjaan dengan aspek kehidupan lain dari seorang individu. Definisi menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009) *work life balance* usaha yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan, Hill (2014) juga menyatakan bahwa *work life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras.

Berg, Dutton, dan Wrzesniewski (2013) menyebutkan bahwa atribut-atribut pekerjaan, termasuk pola kerja, cara kerja, beban pekerjaan, dan jumlah waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, bisa menjadi pemicu konflik dalam konteks pekerjaan juga dalam kehidupan pribadi. Konflik yang berasal dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga muncul ketika pengalaman di lingkungan kerja berdampak negatif pada kehidupan keluarga. Ini bisa terjadi akibat faktor-faktor seperti jam kerja yang tidak fleksibel, beban pekerjaan yang terlalu besar, konflik antarpegawai di tempat kerja, atau kurangnya dukungan dari organisasi (Mendis dan Weerakkody, 2017).

Dalam meminimalisir konflik yang ada dalam dunia kerja maka seorang individu perlu memiliki upaya, misalnya dalam karakteristik pekerjaan dengan *job crafting* seperti melakukan penambahan atau pengurangan tugas, mengatur jenis tugas, serta mengatur energi dan waktu yang diperlukan, mencari cara berinteraksi dengan orang lain dalam melakukan pekerjaannya dan menyelesaikan konflik interpersonal, dan bagaimana persepsi atau bagaimana karyawan memandang pekerjaannya (Azizah, 2018).

Tims & Bakker (Fazriati, 2017) *job crafting* merupakan suatu konsep dengan mendasari acuan dari kondisi tugas pekerjaan, tindakan dalam mengubah batasan pekerjaan, hubungan kerja, dan makna dari pekerjaan. *job crafting* adalah cara yang diambil karyawan guna mencapai keseimbangan antara berbagai konflik dan sumber daya dalam dunia kerja, dan hal ini dianggap sebagai aspek yang penting bagi setiap karyawan. (Tims, 2012).

Ibu peran ganda terlibat dalam *job crafting* untuk mengontrol pekerjaannya, hal ini berguna untuk mempertahankan minat dalam pekerjaan dan motivasi di tempat kerja. sehingga semakin terkendali dunia pekerjaannya maka semakin berpengaruh terhadap kehidupan pribadinya, sehingga akan tercipta *work life balance* dalam kehidupan ibu peran ganda. Karena, ibu peran ganda yang tidak dapat mencari jalan keluar berupa *job crafting* bagi konflik yang dirasakannya tersebut dapat mengurangi motivasinya untuk berprestasi di tempatnya bekerja (Komari dkk, 2023).

Pendapat diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdauz (2021) pada karyawan teknik PERUMDAM tirta satria kabupaten banyumas dimana hasil menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dan *work life balance* pada karyawan teknik PERUMDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Semakin tinggi tingkat *job crafting* pada karyawan, maka semakin tinggi tingkat *work life balance* karyawan, dan semakin rendah *tingkat job crafting* pada karyawan, maka semakin rendah pula tingkat *work life balance*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *job crafting* dengan *work life balance* pada Ibu peran ganda. Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi tingkat *job crafting* pada Ibu peran ganda maka semakin tinggi tingkat *work life balance* pada Ibu peran ganda. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *job crafting* pada Ibu peran ganda maka semakin rendah pula tingkat *work life balance* pada Ibu peran ganda

**METODE**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan skala psikologi. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala *likert* yang digunakan sebagai instrument penelitian dengan menggunakan skala *job crafting* dan skala *work life balance*. Subjek pada penelitian ini yaitu ibu peran ganda dengan total 120 subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni analisis korelasi pearson (product moment) yang digunakan menjadi bentuk pengujian terhadap suatu hipotesis dalam suatu penelitian terkait ada atau tidak adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan p<0,050 dengan menggunakan bantuan *SPSS 27.0 for windows*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

uji normalitas dan uji linearitas dilakukan sebelum melakukan analisis data. Uji mormalitas dilakukan untuk memastikan bahwa hasil sebaran data sesuai dan layak serta mendapatkan data distribusi yang normal. Teknik yang digunakan dalam uji normalitas ini ialah uji analisis model Kolmogorov-Smirnov (K-S Z), menggunakan bantuan *SPSS 27.0 for windows.* Kaidah pada uji normalitas ini adalah bila nilai signifikan p> 0,050 sehingga data distribusi dikatakan normal, namun bila nilai signifikan p< 0,050 data distribusi dikatakan tidak normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tests of Normality** | | | | | | | |
|  | Kolmogorov-Smirnova | | | Shapiro-Wilk | | | |
| Statistic | df | Sig. | Statistic | Df | Sig. |
| Job Crafting | .059 | 120 | .200\* | .989 | 120 | .411 |
| Work Life Balance | .076 | 120 | .087 | .982 | 120 | .118 |
| \*. This is a lower bound of the true significance. | | | | | | | |
| a. Lilliefors Significance Correction | | | | | | | |

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov variabel *job crafting* didapatkan hasil (K-S Z) = 0,056 dengan nilai p= 0,200, nilai 0,200 lebih besar dari ketentuan nilai signifikan 0,050, sehingga bisa dikatakan variabel *job crafting* berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov variabel *work life balance* didapatkan hasil (K-S Z) =0,076 dengan nilai p= 0,087, nilai 0,087 yang melebihi dari ketentuan nilai signifikan 0,050 sehingga dapat dikatakan jika variabel *work life balance* berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji linearitas maka diperoleh nilai F=4,178 dan nilai p=0,044, yang mengacu pada kaidah nilai (p<0,050) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel bebas (*job crafting*) dan variabel terikat (*work life balance*).

Pada penelitian ini juga melakukan analisis tambahan yaitu uji independent sample t-test terhadap 120 subjek dengan menggunakan bantuan *SPSS 27.0 for windows* dengan hasil analisa uji independent sample t-test yang dilakukan kepada Ibu peran ganda yang ditinjau dari tahap perkembangan pada variabel *job crafting* didapatkan nilai t= -0,466 dan p= 0,642, dan pada variabel *work life balance* didapatkan nilai t= 0,363 dan p= 0,717. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel *job crafting* dan *work life balance* Ibu peran ganda ditinjau dari tahap perkembangan baik dewasa awal maupun dewasa madya.

Teknik analisis yang digunakan dalam uji hipotesis adalah teknik *product moment* menghasilkan (rxy)= 0,187 dan nilai p= 0,020 (p<0,050), hasil ini menunjukan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yakni terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan *work life balance* pada Ibu peran ganda. Selain analisis tersebut, hasil nilai determinasi atau (R²) diperoleh 0,035, sehingga dapat dikatakan jika variabel *job crafting* memberikan sumbangan efektifitas kepada variabel *work life balance* sebesar 3,5%.

Presentase kategorisasi variabel *job crafting* dan *work life balance* sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi skor *job crafting*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategorisasi** | **Landasan** | **Nilai** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ µ + 1. C | X ≥ 54 | 97 | 80.8 % |
| Sedang | (µ − 1. σ) ≤ X < (µ + 1. σ) | 36 ≤ X < 53.5 | 23 | 19.2 % |
| Rendah | X < µ − 1. Σ | X < 35.5 | 0 | 0.0 % |
|  | | Total | 120 | 100 % |

**Tabel 3. Kategorisasi *Work Life Balance***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategorisasi** | **Landasan** | **Nilai** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ µ + 1. C | X ≥ 42 | 109 | 90.8 % |
| Sedang | (µ − 1. σ) ≤ X < (µ + 1. σ) | 28 ≤ X < 41.5 | 11 | 9.2 % |
| Rendah | X < µ − 1. Σ | X < 27.5 | 0 | 0.0 % |
|  | | Total | 120 | 100 % |

Dari penelitian kategorisasi di atas maka bisa disimpulkan kalau terdapat 80.8 % atau sebanyak 97 responden dengan kategorisasi yang tinggi, 19.2 % atau sebanyak 23 responden dengan kategorisasi yang sedang dan 0 % atau sebanyak 0 responden dengan kategorisasi yang rendah. Dari hasil klasifikasi di atas maka bisa disimpulkan kalau terdapat 90.8% atau sebanyak 109 responden dengan kategorisasi yang tinggi, 9.2 % atau sebanyak 11 responden dengan kategorisasi yang tinggi dan 0% atau sebanyak 0 responden dengan kategorisasi yang rendah.

Hal tersebut membuktikan bahwa *job crafting* memiliki pengaruh terhadap peningkatan *work life balance* pada Ibu peran ganda. Ketika Ibu peran ganda memiliki banyak tuntutan dalam keluarga dan tidak mampu untuk mencapai tujuan pekerjaan maka, hal tersebut dapat menghambat individu dalam menyelesaikan tugasnya. Ibu peran ganda membutuhkan solusi untuk dapat bersikap mandiri dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, dengan adanya jo*b crafting* mampu menyeimbangkan *work life balance* pada Ibu peran ganda (Apridila, 2017).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firdaus dan Sawitri (2021) dengan judul “Hubungan Antara *Job Crafting* dan *Work Life Balance* Pada Karyawan Teknik Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas” mendapatkan hasil ada hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dan *work life balance*. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *job crafting*, maka semakin tinggi tingkat *work life balance*, dan sebaliknya semakin rendah tingkat *job crafting*, maka semakin rendah pula tingkat *work life balance.*

Berdasarkan hasil uraian penelitian diatas maka dapat disimpulkan jika terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan *work life balance* pada Ibu peran ganda. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil semakin tinggi tingkat *job crafting* maka semakin tinggi juga tingkat *work life balance*, dan sebaliknya semakin rendah tingkat *job crafting*, maka semakin rendah pula tingkat *work life balance.* Sehingga dapat dikatakan bahwa *job crafti*ng memiliki pengaruh terhadap *work life balance* meskipun bukan menjadi satu-satunya variabel yang mempengaruhi *work life balance*, hal tersebut dapat terjadi karena adanya variabel lain yang juga dapat mempengaruhi *work life balance*.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job crafting* dengan *work life balance* pada Ibu peran ganda. Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi tingkat *job crafting* pada Ibu peran ganda maka semakin tinggi tingkat *work life balance* pada Ibu peran ganda. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *job crafting* pada Ibu peran ganda maka semakin rendah pula tingkat *work life balance* pada Ibu peran ganda. variabel *job crafting* memberikan sumbangan efektif sebesar 3,5% terhadap *work life balance* pada Ibu peran ganda dan 96,5% lainnya diberikan oleh variabel dan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. analisis tambahan mendapatkan hasil tidak adanya perbedaan yang signifikan antara Ibu peran ganda pada masa dewasa awal dan Ibu peran ganda pasa masa dewasa madya.

**SARAN**

Bagi Ibu peran ganda diharapkan lebih memiliki *job crafting* agar memiliki motivasi, inovasi dan cara sendiri untuk menyelesaikan konflik atau permasalahn di dunia kerja. Dengan adanya *job crafting* yang dimiliki oleh diri sendiri diharapkan berpengaruh baik terhadap kesimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan atau istilah lainnya *work life balance*.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memiliki kekurangan keterbatasan dalam melakukan penelitian ini , dengan berdasarkan hasil analisis data yang menunjukan nilai determinasi atau (R²) sebesar 0,035 atau 3,5% sumbangan efektifitas dari variabel *job crafting* terhadap *work life balance* dan sebesar 96,5% dari variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih maksimal meneliti faktor-faktor atau gejala lainnya seperti bidang pekerjaan atau masa kerja yang ikut menyumbang efektifitas dari variabel *job crafting* terhadap *work life balance.*

**DAFTAR PUSTAKA**

Azizah, R. (2018). Hubungan Antara Job Crafting dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y di Kantor Pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. *Jurnal Empati, 7*(2), 167-173.

BPS (2022). *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>

Cyntiarani, I. (2021). Hubungan Job Crafting Dengan Work-Family Balance Pada Guru SMA. *Undergraduate (S1) thesis*, Universitas Muhammadiyah Malang.

Fazriati, N. F. (2017). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement yang Dimediasi Oleh Person Job Fit pada PT. Berlian Jasa Teminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen, 5*(3), 1-9.

Firdauz, Q. S. (2021). Hubungan Antara Job Crafting Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Teknik Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas. *Jurnal Empati, 10*(4), 234-240.

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, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a001673>.

Huda, N. (2020). Work-Life Balance Pada Wanita Karier di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Jurnal Psikologi, 13*(1), 46-55.

KEMENPPA (2019). *Profil Perempuan Indonesia .* Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Komari, N. S. (2023). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Keluarga bagi Pekerja Perempuan (Focus Group Discussion dengan Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Mempawah). *E-DIMAS: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 14*(1), 64-69.

Murdaningrum, R. (2021). Relationship of Workload with Work Life Balance in Single Parent Career Women. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS, 4*, 1054-1062.

Tims, M. B. (2012). Development And Validation Of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 173–186. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009