HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN KERJA DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA YANG BEKERJA DI BANK X YOGYAKARTA

 **Cindy Saluk Prastiwi**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

cindysprastiwi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dengan *work-life balance* pada wanita yang bekerja di Bank X Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan *work-life balance* . Subjek penelitian yaitu karyawan Bank X sebanyak 60 subjek dengan karakteristik wanita yang sudah berumah tangga dan bekerja di Bank X minimal 1 tahun. Data dikumpulkan menggunakan skala tuntutan kerja dan skala *work-life balance*. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,772 (p<0,050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tuntutan kerja dengan work-life balance pada anggota wanita yang bekerja di Bank X Yogyakarta. Koefisiensi determinasi adalah sebesar 0,596, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tuntutan kerja memberikan kontribusi sebesar 59,6% terhadap variabel *work-life balance* dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci :** tuntutan kerja, *work-life balance*, bank

**PENDAHULUAN**

Bank X adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perbankan. Bank X berkomitmen menjadi Bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, perbankan perseorangan, bisnis dan syariah. Bank X memiliki cabang yang tersebar di Indonesia dan salah satunya berada di Yogyakarta (Bank X, 2019). Rahayu dan Listiyani (2018) menyatakan bahwa banyak wanita yang bekerja di Bank dan peran wanita tidak kalah pentingnya dengan peran laki-laki dalam menjalani pekerjaan.

Qodrizana dan Musadieq (2018) menjelaskan semakin banyak wanita bekerja menunjukkan emansipasi wanita yang ada pada saat ini. Menurut Achmad (dalam Mayangsari & Amalia, 2018) jumlah wanita yang bekerja akan semakin bertambah dari waktu ke waktu di sebagian wilayah di dunia. Salah satu penyebabnya karena wanita telah memperoleh kesempatan pendidikan dan kesempatan pekerjaan yang sama dengan pria. Qodrizana dan Musadieq (2018) berpendapat meningkаtnyа jumlаh wаnitа yang bekerja semаkin membuаt pаrа wаnitа ingin mencаpаi kаrir yаng diinginkаn. Selain itu, fаktor ekonomi jugа sаngаt mempengаruhi аdаnyа pekerjа perempuаn terutаmа bаgi wаnitа yаng sudаh menikаh. Bаnyаk wanita yang sudah berumаh tаnggа yаng bekerjа kаrenа mengаnggаp bаhwа kebutuhаn rumаh tаnggа belum tercukupi jikа hаnyа suаmi yаng bekerjа.

Duxbury dan Higgins (dalam Mayangsari & Amalia, 2018) adanya peran ganda menuntut wanita berkomitmen terhadap pekerjaannya seperti laki-laki, sementara pada waktu yang bersamaan wanita juga harus memberikan prioritas peran pada keluarga sebagai ibu rumah tangga. Peran sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga ini dapat membawa wanita dalam suatu kondisi dimana sulit untuk mampu menyeimbangkan diri dan terjadinya benturan antara tanggung jawab sebagai pekerja dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Utami (2011) berpendapat hadirnya peran ganda menuntut suatu kinerja yang sama baiknya, apabila wanita lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya dan apabila lebih memprioritaskan keluarga maka akan membuat performa kerjanya menurun. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan atau biasa disebut sebagai *work-life balance* agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas (Mayangsari & Amalia, 2018).

Aspek-aspek *work-life balance* dijelaskan oleh Hudson (2005) yaitu aspek pertama adalah *time balance* (keseimbangan waktu) yang menyangkut pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan, peran keluarga, sosial serta pribadi. Aspek kedua, *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) menyangkut pada keseimbangan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi yang membuat seseorang dapat menikmati keterlibatan setelah pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Aspek ketiga, *statisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) menyangkut pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi sehingga menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan diluar kerja serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

*Work-life balance* rendah karena dipengaruhi oleh banyak faktor. Schabracq, Winnubst, dan Cooper (2003) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, sikap, dan karakteristik pekerjaan. Schabracq, dkk. (2003) menjelaskan lebih lanjut bahwa karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan dalam merancang pekerjaan itu sendiri yang dapat ditandai dengan penerapan pola kerja yang baik dan tuntutan kerja yang sesuai kapasitas kemampuan seseorang. Thirapatsakun, Kuntonbutr, dan Mechind (2014) menyatakan karakteristik pekerjaan bisa diterapkan dengan pemberian tuntutan pekerjaan kepada karyawan, tuntutan kerja yang tinggi membutuhkan tenaga, pikiran, dan waktu karyawan untuk bergerak secara cepat dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga seseorang cenderung memihak kepada peran kerjanya dibandingkan peran yang lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor karakteristik pekerjaan yang didapatkan melalui tuntutan kerja.

Nordenmark, dkk. (2009) berpendapat bahwa tuntutan kerja merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan, dimana tuntutan kerja yang sesuai dengan beban pekerjan dan kapasitas waktu yang baik menjadikan seseorang lebih bahagia dan puas mejalani kehidupan karena mampu menerapkan *work-life balance,* sehingga dapat menyeimbangkan keterlibatan antara pekerjaan, dirinya, dan lingkungan sosialnya. Hal ini didukung hasil penelitian Kinman dan Jones (2008) yang menunjukkan bahwa tuntutan kerja mampu mempengaruhi *work-life balance.* Hasil penelitian Ng, Chen, Ng, Lin, dan Kuar (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan *work-life balance.* Oleh karena itu, tuntutan kerja akan menjadi faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Bakker, dkk. (2003) menjelaskan bahwa tuntutan kerja terbagi menjadi tiga aspek yaitu aspek pertama adalah *work overload* merupakan tuntutan kerja yang berhubungan dengan banyaknya beban kerja yang diterima yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja seperti tekanan waktu, tenaga, maupun tugas yang berlebihan. Aspek kedua, *emotional demands* merupakan tuntutan kerja yang berhubungan dengan emosional individu terhadap pekerjaan ketika berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya yang dapat bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun karena interaksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Aspek ketiga, *cognitive demands* merupakan tuntutan kerja berupa tugas yang memerlukan banyak konsentrasi dan melibatkan segala upaya yang menyangkut aktifitas otak yang terlibat dalam kemampuan berpikir seperti kemampuan dalam mengolah informasi, memahami arti, penerapan, analisis, dan evaluasi.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara tuntutan kerja dengan *work-life balance* pada wanita yang bekerja di Bank X Yogyakarta. Semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin rendah *work-life balance.* Sebaliknya, Semakin rendah tuntutan kerja maka semakin tinggi *work-life balance.*

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan skala. Skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur yang akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016). Bentuk skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert pada penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan 4 alternatif jawaban bertujuan agar subjek berpendapat dan tidak bersikap netral (Azwar, 2016). Hadi (2015) menyatakan bahwa jawaban di tengah-tengah harus sedapat mungkin dihilangkan untuk menghindari hal-hal yang tidak dapat dianalisis. Sedangkan, penggunaan istilah sesuai karena dapat mengukur keadaan diri subjek sendiri sehingga dalam merespon aitem subjek lebih dahulu menimbang sejauh manakah isi pernyataan yang merupakan gambaran mengenai keadaan dirinya atau perilakunya (Azwar, 2016).

 Subjek penelitian yaitu karyawan Bank X sebanyak 60 subjek dengan karakteristik wanita yang sudah berumah tangga dan bekerja di Bank X minimal 1 tahun.

 **HASIL DAN DISKUSI**

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *work-life balance* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 10% (6 subjek), sedang sebesar 30% (18 subjek), dan rendah sebesar 60% (36 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *work-life balance* dalam kategori rendah.

 Berdasarkan hasil kategorisasi skala tuntutan kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 67% (40 subjek), sedang sebesar 11% (7 subjek), dan rendah sebesar 22% (13 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tuntutan kerja dalam kategori tinggi.

 Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi product moment dari Karl Pearson untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan analisis korelasi product moment, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

 Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model one sample Kolmogorov-smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila p > 0,050 maka sebaran data normal dan apabila p < 0,050 maka sebaran data tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *work-life balance* diperoleh KS-Z = 1,66 dengan p = 0,000 dan variabel Tuntutan kerja diperoleh KS-Z = 0,248 dengan p = 0,000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel Tuntutan kerja tidak terdistribusi normal karena signifikasi (<0,050), artinya tidak sesuai dengan pedoman uji normalitas. Hal tersebut juga dapat dilihat dari histrogram yang menunjukkan tabulasi data memiliki kesenjangan ekstrim dan plot tidak mengikuti garis normal.

Menurut Hadi (2015) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥30 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Gani dan Amalia (2015) juga menyatakan apabila jumlah subjek di atas 30 (N ≥30), maka data tetap terdistribusi normal. Selain itu, jumlah subjek dalam penelitian ini adalah N = 102 (N ≥30). Dengan demikian, variabel *work-life balance* dan tuntutan kerja dapat digunakan kelangkah berikutnya, yaitu uji linieritas dan uji hipotesis.

 Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan yang linier. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi p ≤ 0,050 maka kedua variabel penelitian dinyatakan mempunyai hubungan yang linier dan apabila nilai p > 0,050 berarti kedua variabel dinyatakan tidak mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linierlitas diperoleh F = 100,860 dan p = 0,000 yang menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan kerja dengan *work-life balance* merupakan hubungan yang linier.

 Setelah dilakukan uji normalitas dan linearitas sehingga semua prasyarat

terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis dengan mengunakan teknik korelasi *product moment* yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Menurut Hadi (2015) teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas tuntutan kerja dengan variabel terikat *work-life balance*, jika diperoleh korelasi yang signifikan berati ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain, begitu juga sebaliknya jika diperoleh korelasi yang tidak signifikan berati tidak ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain.

Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti terdapat korelasi antara variabel dan apabila p ≥ 0,050 berarti tidak ada korelasi antara variabel. Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,772 dengan p = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan *work-life balance*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,596, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tuntutan kerja memberikan sumbangan sebesar 59,6% terhadap variabel *work-life balance* dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,772 (p = 0,000). Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif antara tuntutan kerja dengan *work-life balance* pada wanita yang bekerja di Bank X Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin rendah *work-life balance* dan sebaliknya semakin rendah tuntutan kerja maka semakin tinggi *work-life balance.* Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja maka seseorang akan merasakan tugas-tugas yang berat, kapasitas tugas yang besar, dan waktu tersita banyak terhadap pekerjaan, sehingga *work-life balance* semakin rendah karena sulit menyeimbangkan waktu untuk diri sendiri di luar pekerjaan dan sulit membagi waktu untuk terlibat menjalani aktivitas yang lebin intens bersama keluarga maupun teman-teman di luar kantor. Sebaliknya, tuntutan kerja yang rendah membuat seseorang merasa bahwa kapasitas tugas sesuai deskripsi pekerjaan dan waktu yang diberikan dapat digunakan di luar pekerjaan, sehingga akan menimbulkan *work-life balance* yang tinggi yaitu dapat menyeimbangkan kehidupan di luar pekerjaan untuk berinteraksi bersama keluarga, beristirahat yang cukup, dan memiliki waktu untuk berpartisipasi lebih mendalam bersama teman-teman.

Hasil penelitian ini juga menunjukan koefesien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,596, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tuntutan kerja memberikan sumbangan sebesar 59,6% terhadap variabel *work-life balance* dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap.

Saran bagi subjek, diharapkan untuk dapat meningkatkan *work-life balance* 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. Bagi pihak Bank X Yogyakarta yang berangkutan, diharapkan untuk dapat memperhatikan *work-life balance* karyawannya 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 *work-life balance* yang membuat karyawan tidak terlalu tertekan dalam bekerja yang dapat menunjukkan performa terbaiknya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang memungkinkan memiliki hubungan dengan *work-life balance* seperti karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap. Dari faktor-faktor tersebut peneliti berikutnya akan mengetahui lebih banyak lagi variabel apa saja yang mempengaruhi terjadinya *work-life balance.*

**DAFTAR PUSTAKA**

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

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

Greenhaus, J.H., Collins, K.M & Shaw, J. (2003). The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of Vacational Behavior Volume, 63*(2), 510-531.

Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: work–life balance: a matter of choice. *Journal compilation, 16*(1), 1-13.

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management, 13*(1), 85-91.

Hermayanti. (2014). Kebermaknaan hidup dan konflik peran ganda pada wanita karier yang berkeluarga di kota samarinda. *Ejournal Psikologi, 2*(3), 269-278.

IncKeene, J., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: gender difference of gender similarity. *Sociological Perspectives, 1*(47), 1-23.

Kinman, G., & Jones. F. (2008). *A life beyond work? Job demands, work-life balance and wellbeing in uk academics.* Diakses tanggal 20 oktober 2019 dari https://www.researchgate.net/publication/233186314ALifeBeyondWo-rkJobDemandsWorkLifeBalanceandWellbeinginUKAcademics/link/551be2ed0cf20d5fbde21e31/download

Laela, C.R. (2015). Pengaruh relation-oriented leadership behavior terhadap work-life balance pada wanita pekerja. Diakses tanggal 20 oktober 2019 dari http://lib.unnes.ac.id/21933/1/1511411145-s.pdf.

Mayangsari, M.D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir work life balance of career woman . *Jurnal Ecopsy, 5*(1), 43-50.

Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2010). Safety at work: a metaanalytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology, 96*(2), 71-94.

Qodrizana, D.L., & Musadieq, M.A. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata tunggulwulung kota malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 60*(1), 9-17.

Rahayu, H.A.M. (2018). *Pengaruh modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perawat wanita.* Diakses tanggal 20 oktober 2019 darihttp://eprints.umm.ac.id/38330/.

Rahayu, A.D., & Listiyani, R.H. (2018). Komodifikasi tubuh perempuan pegawai bank. *Jurnal Paradigma, 6(*7), 1-13

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d.* Bandung : Alfabeta