

**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DENGAN  
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA IBU BEKERJA DI INSTITUSI  
PEMERINTAHAN YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi



Disusun oleh

**Ainin Agustina Lestari**

Nim 11710097

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2017**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainin Agustina Lestari

NIM : 11710097

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul "HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA IBU BEKERJA DI INSTITUSI PEMERINTAHAN DI YOGYAKARTA" adalah benar merupakan karya saya sendiri tanpa melakukan tindakan plagiat. Saya bersedia menerima sanksi apabila skripsi ini terbukti melakukan plagiat dari karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk digunakan seperlunya. Terimakasih.

Yogyakarta , 09 Maret 2017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAI**  
YOGYAKARTA



Ainin AgustinaLestari  
NIM : 11710097

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp :-

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ainin Agustina Lestari

Nim : 11710097

Judul Skripsi : Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan-kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

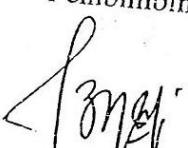
Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 09 februari 2017

Yogyakarta, 09 februari 2017

Pembimbing

  
Lsnawati S.Psi, M.Psi  
NIP. 19750810 201101 2 001

## MOTTO

Kerjakanlah satu per satu, selesaikanlah satu per satu, maka semua  
yang kelelahatan sulit dapat dilewati

-bong candra-

If you do your best each and everyday, good things are to come  
your way

- walt Disney -

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-104/Un.02/DSH/PP.00.9/04/2017

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN - KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA IBU BEKERJA DI INSTITUSI PEMERINTAHAN YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AININ AGUSTINA LESTARI  
Nomor Induk Mahasiswa : 11710097  
Telah diujikan pada : Rabu, 08 Maret 2017  
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**

Ketua Sidang

Lisnawati, S.Psi., M.Psi  
NIP. 19750810 201101 2 001

Pengaji I

Retno Pandan Arum Kusumawardhani, S.Psi,M.Si,Psi  
NIP. 19731229 200801 2 005

Pengaji II

Beny Herlena, S.Psi., M.Si.  
NIP. 19751124 200604 1 002

Yogyakarta, 08 Maret 2017

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
D E K A N



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
NIP. 19680416 199503 1 004

**CORRELATION BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND PSYCHOLOGICAL WELL BEING OF WORKING MOTHERS IN GOVERNMENT INSTITUTION OF YOGYAKARTA**

**ABSTRACT**

Ainin Agustina Lestari

Lisnawati

*The purpose of this research was to examine the correlation between work life balance and psychological well being of working mothers at government institution of Yogyakarta. The hypothesis of this research is there are positive correlation between work life balance and psychological well being of working mothers at government institution of Yogyakarta. The sampling method that used in this research is purposive sampling method with 60 married women workers as sample. This research used work life balance scale based on the work life balance dimension by Greenhause (2003) and psychological well being scale based on the psychological well being dimension by Ryff (1989). Data analysis was performed with statistical technique Product Moment from Pearson, with the help of SPSS (Statistical Package for social science) software from the analysis data, the result has the values of ( $r$ ) = 0,489 and  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). That means the hypothesis in this research are accepted. There are significant correlation between work life balance and psychological well being of working mothers at government institution of Yogyakarta. The contribution variable of Work Life Balance toward variable Psychological Well being in this research was showed by coefficient of determinant ( $r^2$ ) value of 0,443. Work life balance contributed affectively 44,3% toward Psychological well being.*

**Keyword:** Work Life Balance, Psychological Well Being, Working Mothers

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

# HUBUNGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA IBU BEKERJA DI INSTITUSI PEMERINTAHAN YOGYAKARTA

## Intisari

Ainin Agustina Lestari

Lisnawati

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*, dengan subjek berjumlah 60 orang pegawai perempuan yang telah menikah. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Work Life Balance* dan Skala Kesejahteraan Psikologis. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product moment* dari Pearson dengan bantuan *SPSS 16.00 for windows*. Hasil hasil statistik menunjukkan nilai ( $r$ ) = 0,0,489 dan  $p=0,000$  ( $p<0,005$ ), artinya ada hubungan positif yang kuat dan sangat signifikan antara variabel *work life balance* dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta, dengan demikian hipotesis ditermima. Kontribusi variabel keseimbangan kehidupan-kerja terhadap variabel kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini ditunjukkan dengan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,443. Keseimbangan kehidupan-kerja memberikan sumbangsih efektif sebesar 44,3% terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta.

**Kata kunci :** *Work Life Balance*, Kesejahteraan Psikologis, Ibu Bekerja

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdullilah atas rahmat Allah SWT dengan selesainya penyusunan skripsi ini,

**Skripsi ini kupersembahkan untuk yang tersayang kedua orangtuaku,  
terkhusus ayahku disurga dan ibuku yang selalu menemani dan memberikan  
semangat serta dukungan baik dulu sekarang dan nanti saat aku akan  
menjelajahi indahnya dunia dan segala isinya**

**Terimakasih untuk segalanya.**

**Ayah ibu..**

**I love you!!!**



Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta

## KATA PENGANTAR

*Alhmdulillahi Robbil 'Alamin*, puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, kasih sayang, kebaikan, kekuatan, kesehatan, serta pertolongan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Penyusunan dan penulisan skripsi ini merupakan proses panjang yang tak luput dari bantuan, arahan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Drs, K.H. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Dr Mochammad Sodik, S.sos., M.si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
3. Bapak Dr. Mustadin Tanggal, M.Si selaku Kepala Program Studi Psikologi yang senantiasa membantu peneliti dalam proses administrasi penelitian.
4. Bapak Johan Nasrul Huda, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa mendampingi proses akademik peneliti dari awal hingga akhir masa belajar di bangku kuliah.
5. Ibu Lisnawati, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu meluangkan waktu di tengah padatnya kesibukan untuk membimbing dan memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih atas bimbingan, waktu, serta ilmu yang telah diberikan

6. Ibu Arum Kusuma Wardani, S.Psi, M.Psi dan bapak Benni Herlena, S.psi, M.Psi selaku Dosen Pengaji I dan II yang telah memberikan banyak inspirasi dan masukan untuk penelitian ini.
7. Seluruh bapak dan ibu dosen di Program Studi Psikologi dan Seluruh karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, atas segala kesempatan, ilmu pengetahuan dan fasilitas yang telah diberikan.
8. Kepala kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY. Seluruh staff kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dan staff Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY yang telah bersedia memberikan izin kepada peneliti.
9. Kedua orang tuaku tersayang, Ayah skripsi ini kupersembahkan untukmu di surga sana, Ibu yang selalu mendampingi, mendukung, memberikan semangat, arahan serta motivasi dalam seluruh proses kehidupan peneliti, yang tak pernah lelah mendoakan yang terbaik untukku. Terimakasih Ayah dan Ibu.
10. Adikku tersayang Ilfaj Kharisma yang selalu menjadi penyemangat dan selalu memberi tawa bagi peneliti. Seluruh keluarga besar terimakasih atas dukungan semangat dan do'a yang tak pernah putus untuk kelancaran urusan peneliti, terimakasih banyak.
11. Sahabatku yang selalu memberikan suntikan motivasi, semangat serta inspirasi Zahratika Zalafi, Putri Danurdara Hand dan Nurul Hidayah, terimakasih untuk semua waktu, tawa serta pembelajaran yang telah kalian berikan.
12. Untuk semua penghuni Kos Lala yang senantiasa menemani, dan bertukar inspirasi kehidupan Mb Nissa Fauziah, Mb Ummi Fitriah, Mb Widi Astuti, Vina Akfa Dyani dan Milla Marlinda, terimakasih telah memberi warna pada kehidupan peneliti.

13. Untuk semua teman-teman dekat Lia, yozi, Mia, Ida, Putri, dan semua yang telah memberikan dorongan, bantuan serta semangat kepada peneliti. Seluruh teman-teman seperjuangan psikologi angkatan 2011, tanpa terkecuali. Terimakasih untuk kebersamaan yang berharga, terimakasih untuk berkenan *sharing* pengalaman dan ilmu pembelajaran selama ini.
14. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Terimakasih atas segala dukungan, bantuan, bimbingan serta arahan dalam segala bentuk, penulis hanya dapat berdo'a semoga Allah memberikan balasan yang sebaik-baiknya dan dimudahkan dalam segala urusan. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan bidang psikologi. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan, maka saran dan kritik sangat peneliti harapkan. Terimakasih.



Yogyakarta, 08 Maret 2017

Penulis,

Ainin Agustina Lestari  
NIM. 11710097

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<i>ABSTRACT.....</i>	xii
INTISARI.....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
<b>BAB II. DASAR TEORI.....</b>	<b>16</b>
A. Kesejahteraan Psikologis .....	16
1. Definisi Kesejahteraan Psikologis .....	16
2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis.....	19
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis.....	22

B.	Keseimbangan Kehidupan-kerja .....	25
1.	Definisi Keseimbangan Kehidupan-kerja .....	25
2.	Aspek – aspek Keseimbangan Kehidupan-kerja.....	28
C.	Ibu Bekerja.....	32
1.	Definisi Ibu Bekerja.....	32
2.	Alasan Ibu Bekerja .....	33
3.	Efek Bekerja Terhadap Ibu .....	34
D.	Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> dengan Kesejahteraan Psikologis pada ibu bekerja.....	35
E.	Hipotesis .....	37
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>		
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
D.	Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	41
E.	Validitas dan Realibilitas Alat Ukur .....	45
F.	Metode Analisis Data.....	46
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
A.	Orientasi Kancah .....	49
B.	Persiapan Penelitian .....	54
1.	Proses Perizinan .....	54
2.	Pelaksanaan Try Out .....	55
3.	Hasil Try Out .....	55
a.	Uji Validitas .....	56
b.	Seleksi Aitem.....	56

c. Uji Reliabilitas .....	60
C. Pelaksanaan Penelitian .....	61
D. Analisis Data .....	61
1. Uji Normalitas .....	62
2. Uji Linearitas .....	63
3. Kategorisasi individu pada masing-masing skala .....	64
1) Kategorisasi Skala Kesejahteraan Psikologis .....	64
2) Kategorisasi Skala keseimbangan kehidupan-kerja .....	66
4. Uji Hipotesis .....	67
E. Pembahasan .....	70
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	82
<b>LAMPIRAN .....</b>	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : <i>Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis</i> .....	46
Tabel 2 : Skoring Butir Soal Skala Kesejahteraan Psikologis .....	47
Tabel 3 : <i>Blue Print Skala Work Life Balance</i> .....	47
Tabel 4 : Skoring Butir Soal Skala <i>Work Life Balance</i> .....	iv
Tabel 5 : Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba.....	iv
Tabel 6 : Sebaran Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis Dengan Nomor Baru.....	iv
Tabel 7 : Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Coba.....	i
Tabel 8 : Sebaran Aitem Skala <i>Work Life Balance</i> Dengan Nomor Baru .....	iv
Tabel 9 : Reliabilitas Skala Kesejahteraan Psikologis dan <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Coba .....	iv
Tabel 10 : Hasil Uji Normalitas .....	iv
Tabel 11 : Hasil Uji Linieritas .....	iv
Tabel 12 : Deskripsi Statistik Skala Kesejateraan Psikologis dan <i>Work Life Balance</i> .....	66
Tabel 13 : Kategorisasi Skor Kesejahteraan Psikologis .....	67
Tabel 14 : Kategorisasi Skor <i>Work Life Balance</i> .....	67
Tabel 15 : Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran A. Data Try Out.....**

- A.1. Skala *Tryout* keseimbangan kehidupan-kerja
- A.2. Skala *Tryout* Kesejahteraan Psikologis
- A.3. Data Try out Skala keseimbangan kehidupan-kerja
- A.2. Data Try Out Skala Kesejahteraan Psikologis
- A.3. Output Uji Validitas Skala keseimbangan kehidupan-kerja dan Skala Kesejahteraan Psikologis
- A.4. Output Uji Reliabilitas Skala keseimbangan kehidupan-kerja dan Skala Kesejahteraan Psikologis

### **Lampiran B. Data penelitian .....**

- B.1. Skala Penelitian keseimbangan kehidupan-kerja
- B.2. Skala Penelitian Kesejahteraan Psikologis
- B.3. Skor Data Penelitian keseimbangan kehidupan-kerja
- B.4. Skor Data Penelitian Kesejahteraan Psikologis
- B.5. Output Uji Normalitas
- B.6. Output Uji Linieritas
- B.7. Output Uji Hipotesis

### **Lampiran C .....**

Surat – Surat Keterangan Perizinan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Bekerja bagi manusia sudah menjadi suatu kebutuhan. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia (As'ad, 1990).

Menurut Davis (1991) faktor yang mendorong manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial dan menghasilkan sesuatu, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan sehingga dapat hidup sejahtera. Kesejahteraan tersebut meliputi fisik, materi maupun spiritual, meningkatkan kedudukan keluarga dalam masyarakat dan memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.

Saat ini tidak hanya laki-laki yang bekerja, namun perempuan juga mulai banyak yang memasuki dunia kerja. Banyaknya perempuan yang memasuki dunia kerja ini dikarenakan tingginya peningkatan penduduk perempuan yang bekerja untuk menambah penghasilan keluarga. Selain itu, semakin terbukanya kesempatan bekerja pada kaum perempuan juga menjadi salah satu faktor pendukung banyaknya perempuan yang bekerja (Badan Pusat Statistik, 2008). Peningkatan pendidikan juga mengakibatkan banyak perempuan memasuki pasar tenaga kerja karena ingin memanfaatkan kemampuan serta pendidikan yang telah diraih.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khotimah (2009) bahwa partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja mengalami peningkatan yang cukup nyata, meskipun

presentasenya rendah jika dibandingkan dengan laki-laki. Perubahan ini menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan yang sangat berarti dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Proporsi tenaga kerja perempuan dan laki-laki di sektor informal yaitu, pekerjaan yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan canggih atau spesifik, adalah 40% wanita, dan 60% laki-laki. Proporsi tenaga kerja perempuan di sektor informal ini mencakup keseluruhan 70% dari keseluruhan tenaga kerja perempuan.

Peningkatan jumlah perempuan Indonesia dalam angkatan kerja berdampak terhadap kemitrausahaan laki-laki dan perempuan dalam perkawinan. Mewujudkan kemitrasejajaran antara laki-laki dan perempuan adalah mewujudkan kesetaraan sehingga merupakan sarana bagi perempuan untuk mengembangkan jati diri yang positif (Sadli, 2010). Kesetaraan yang berupa kesetaraan dalam pengambilan keputusan bersama dan berbagi tugas akan meningkatkan kepuasan perkawinan. Berkaitan dengan status perkawinan, perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak lebih mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga daripada perempuan yang belum menikah (Grzywacz & Marks, 2000). Perempuan ini memperoleh keuntungan dari peran yang dijalankan dalam keluarga yaitu mempermudah menjalankan peran di tempat kerja.

Meskipun demikian, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja ini dapat bernilai positif maupun negatif. Dari sisi positif, dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri, juga meningkatkan harga diri bagi perempuan. Hal ini karena perempuan bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri, bahkan bisa jadi seorang perempuan bekerja dapat menjadi model positif bagi perkembangan anak (Naz, Gul, & Haq, 2011).

Sementara itu, kerugian yang mungkin terjadi adalah perempuan yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak, sehingga ada kalanya sulit untuk memenuhi undangan-undangan dari pihak sekolah anak. Beberapa perempuan bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga. Berkaitan dengan konflik yang dialami tersebut, akan berdampak pada kepuasan pekerjaan yang rendah, kepuasan pekerjaan yang rendah, terjadinya gangguan psikosomatik (Kinnunen, & Mauno, 1998; Namayandeh, Juhari, & Yaacob, 2011), serta kepuasan hidup yang rendah (Naz, Gul, & Haq, 2011).

Senada dengan itu, Clark (2000) menuliskan bahwa sebenarnya semakin banyak peran yang disandang oleh seseorang semakin baik kesejahteraan psikologisnya, karena dengan peran yang dimiliki dapat meningkatkan *self-esteem*, status sosial dan identitas sosial. Nieve & Gutek (1981) mengatakan bahwa bekerja mempunyai efek *rehabilitative* terhadap kesehatan mental yang dapat meningkatkan perasaan *well-being* seseorang. Pekerjaan merupakan bagian signifikan dalam kehidupan yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu (Harter, Schimdt, dan Keyes, 2002).

Kesejahteraan psikologis sendiri 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, pengusaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai sebuah keadaan dimana individu menerima keadaan dirinya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu membuat

keputusan sendiri, mengusai lingkungan, memiliki tujuan hidup dan membuat kehidupannya bermakna serta mempunyai keinginan untuk terus tumbuh dan berkembang (Ryff dan Keyes, 1995).

Harter, Schimdt, dan Keyes (2002) berpendapat bahwa pekerjaan merupakan bagian signifikan dalam kehidupan yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu. Individu yang telah bekerja banyak menghabiskan waktunya untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, hampir seperempat waktu dalam hidupnya digunakan untuk bekerja. Kesejahteraan yang dimiliki karyawan di dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan sebagai individu secara keseluruhan dalam berbagai aspek kehidupan (Pawar, 2012). Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis individu yang telah bekerja dipengaruhi oleh kesejahteraan yang diperoleh di tempat kerja. Kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya penting bagi dirinya sendiri tetapi juga bagi organisasi. Terdapat banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa memiliki 2 karyawan yang sejahtera akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi.

Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan berkaitan dengan produktivitas, pergantian karyawan (turn over), kesetiaan pelanggan (customer loyalty), dan keuntungan perusahaan. Spector menyatakan bahwa karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi lebih kooperatif, lebih mudah menolong rekan kerjanya, tepat waktu dan efisien, jarang absen dan bertahan lebih lama di organisasi (Hater, Schimdt dan Keyes, 2002). Tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang lebih baik dapat berguna untuk meningkatkan komitmen individu, produktivitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penguasaan lingkungan kerja (Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2004). Selain itu Bassi, Bacher, Negri, dan Fave (2012) mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis yang

direpresentasikan dalam arti pekerjaan (job meaning) dapat secara baik dan stabil digunakan oleh organisasi sebagai sumber untuk memotivasi karyawan serta mendukung mereka dalam menghadapi stress dan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di Indonesia. Pada tahun 2012 Regus melakukan penelitian mengenai tingkat stres terhadap enam belas ribu pekerja profesional di seluruh dunia. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa 64 persen karyawan di Indonesia merasa bahwa tingkat stres mereka bertambah bila dibandingkan dengan tahun lalu (dikutip dalam okezone.com; Senin, 15 maret 2017). Secara konsisten, stress ditemukan berhubungan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah pada orang dewasa setengah baya (middle-aged adults) (Chang, Zurilla, dan Sanna, 2007). Sehingga semakin meningkatnya tingkat stres karyawan akan menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis. Penilitian terhadap lebih dari 4.000 karyawan di Indonesia dilakukan oleh Kelly Global Workforce Index pada tahun 2012. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwakaryawan di Indonesia adalah karyawan yang paling aktif dalam mencari pekerjaan baru hampir tiga perempat karyawan berencana untuk pindah ke posisi lain di tahun depan.

Pada tahun 2012 Accenture juga telah melakukan penelitian terhadap 3900 karyawan di 31 negara dan hasilnya menunjukkan bahwa Indonesia menempati urutan pertama negara dengan tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terendah. Hanya 18 dari 100 karyawan di Indonesia yang menyatakan bahwa dirinya puas dan merasa bahagia di tempat kerja. Kebahagiaan memang tidak secara langsung terkait dengan kesejahteraan psikologis, 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 di tempat maka akan menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis

karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Accenture pada tahun 2012 juga terungkap bahwa dua dari tiga masalah yang sering dikeluhkan karyawan sebagai penyebab ketidapuasan dan ketidakbahagiaan di tempat kerja adalah pengembangan karir dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Accenture (2012) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah masalah lain yang sering dikeluhkan karyawan sebagai penyebab rendahnya kepuasan dan kebahagiaan di tempat kerja. Keseimbangan kehidupan-kerja memang 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. Keseimbangan kehidupan-kerja adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanpa mengorbankan salah satu diantaranya (Sao, 2012). Hudson (2010) mendefinisikan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai tingkat kepuasan individu atas keterlibatan atau kesesuaian seluruh peran dalam kehidupan. Keseimbangan kehidupan-kerja umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau kemampuan mempertahankan harmoni kehidupan. Seiwert mengungkapkan empat dimensi penting keseimbangan kehidupan-kerja adalah kerja/prestasi, kontak/hubungan sosial, kesehatan/tubuh, dan kehidupan bermakna (dalam Gröpel, 2005) Wilkinson (2013) mengungkapkan adanya hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis. Subjek yang merasa kehidupan dan pekerjaannya lebih seimbang memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih positif. Ketidakseimbangan kehidupan-kerja adalah salah satu dari tiga belas faktor psikososial

yang ditemukan berhubungan rendanya tingkat kesejahteraan karyawan (Scutte, Chustang, Malard, Parent-Thirion, Vermeylen, dan Neidhermmer, 2014). Semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan—kerja maka akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan psikologis juga terungkap dalam jurnal “Analisis work-family conflicterhadap kesejahteraan psikologispekerja” yang ditulis oleh Mayasari dan Zulkarnain (2013). Keseimbangan kehidupan kerja juga didefinisikan sebagai hubungan antara konflik dan fasilitas (Kallith dan Brough, 2008). Oleh karena itu, adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga akan berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja dan akhirnya ditemukan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis.

Perempuan bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Kondisi ini seperti dilaporkan Harswi (2004); Martins dan Veiga (2002); serta Kinnunen dan kawan-kawan (1998). Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak terutama untuk anak berusia di bawah 12 tahun (Ahmad, 2005 dan Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Dengan demikian, perempuan memiliki kewajiban untuk melakukan banyak hal setelah melakukan aktivitas di kantor karena tanggungjawab tersebut. Menurut Handayani, Maulia, dan Yulianti (2012) seorang perempuan yang bekerja, memiliki peran ganda yang harus dijalankan pada saat bersamaan. Contohnya seorang dosen perempuan, pada satu sisi ingin mencapai kinerja yang optimal dalam fungsi pengajaran, penelitian, pengabdian dan unsur penunjang yang lain. Disisi lain pada saat bersamaan, juga ingin berhasil dalam peran di rumah tangga.

Melihat dari sisi positif dan negatif tersebut, dapat dipahami bahwa sebagian besar perempuan bekerja sulit mencapai keseimbangan kehidupan-kerja, karena ketika berada dalam ranah kerja maupun keluarga, ada satu sisi yang diuntungkan, tetapi disisi lain ada sesuatu yang harus dikorbankan. Hasil penelitian Keene dan Quardagno (2004) mendukung hal tersebut, bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah usia 18 tahun.

Didukung oleh penelitian Lynes dan Judish (2014) 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 di salah satu peran. Seorang perempuan yang sudah berkeluarga dan memiliki seorang anak cenderung memiliki beban dan tuntutan yang sangat besar sehingga menjadi faktor yang mempengaruhi ketidak seimbangan kehidupan.

Berdasarkan uraian diatas, bekerja dengan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi dan juga tetap melaksanakan peran-peran lain seperti sebagai ibu, istri, pekerja dan lain sebagainya dapat menimbulkan beban peran yang terlalu banyak, sehingga konflik peran tidak dapat dielakkan lagi (Beltz & Fitsgeral, Supple, 2007). Adanya konflik peran yang dialami oleh wanita bekerja tersebut menjadikan mereka sulit mencapai keseimbangan, namun hal tersebut bukan berarti wanita bekerja tidak dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan pekerjaan dan keluarga dapat dicapai, salah satunya yakni dengan meminimalkan konflik. Upaya untuk meminimalkan konflik dapat dilakukan dengan menyeimbangkan antara aktifitas pekerjaan dan aktifitas keluarga yakini dengan membagi waktu untuk pekerjaan serta keluarga dengan porsi yang sesuai (Handayani, 2013). Sebagai perempuan yang bekerja, pada dasarnya kemampuan untuk menyeimbangkan peran dalam ranah keluarga dan kerja juga

dipengaruhi oleh lingkungan keluarga dan lingkungan kerja. Bagaimanapun dengan bekerja akan selalu ada konflik, tetapi setidaknya tetap mengupayakan adanya kepuasan dalam ranah kerja dan keluarga dengan konflik yang minimal.

Perempuan bekerja yang telah mencapai keseimbangan kehidupan-kerja akan mendapatkan banyak keuntungan baik bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain dan perusahaan tempat dia bekerja seperti yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya. Salah satunya yakni memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dimana dengan mencapai keseimbangan kehidupan-kerja, ibu bekerja telah memenuhi beberapa dimensi dalam kesejahteraan psikologis yakni mampu berfungsi dengan baik dalam lingkungan (Helpern, 2005). Dari penjelasan yang telah peneliti jabarkan sebelumnya peneliti tertarik untuk meneliti adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan pada ibu bekerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang akan diungkap oleh peneliti adalah apakah terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan, pengetahuan, serta pengembangan keilmuan pada kajian psikologi. Khususnya di

bidang psikologi organisasi sosial, mengenai hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti-pemeliti berikutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai keseimbangan kehidupan-kerja dan kesejahteraan psikologis.

## 2. Manfaat praktis

- a. Bagi organisasi maupun instansi tempat dilakukan penelitian: “Hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja”, dapat memberikan informasi tentang keseimbangan kehidupan-kerja pada seorang ibu pekerja dari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi.
- b. Bagi karyawan : hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada ibu bekerja sehingga mempengaruhi apa yang dikerjakan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi ibu bekerja itu sendiri.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Hubungan Antara Keseimbangan kehidupan-kerja dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Ibu Bekerja” adalah benar-benar karya peneliti. Penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya, hal tersebut terbukti dari penelitian sebelumnya yang pernah ada diantaranya :

1. Penelitian yang berjudul hubungan *family supportive supervision behavior* dengan keseimbangan kehidupan-kerja pada wanita yang bekerja yang dilakukan oleh Larasati ayuningtyas dan Berlian gressy S. tahun 2013. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keluarga yang mendukung perilaku pengawasan dan keseimbangan kehidupan-kerja di antara wanita bekerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah Rho korelasi Spearman, dengan bantuan dari SPSS 16.0 for Windows. Berdasarkan analisis data, koefisien korelasi *family supportive supervision behavior* dan keseimbangan keseimbangan kehidupan-kerja pada wanita bekerja adalah ( $r_{xy}$ ) 0,327 dengan jumlah taraf signifikansi adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *family supportive supervision behavior* dan keseimbangan kehidupan-kerja pada wanita bekerja.

2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *career capital* dan *work-life balance* pada karyawan di PT. Petrokimia Gresik. Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan tetap di kantor PT. Petrokimia Gresik sebanyak 102 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan skala *career capital* yang di dasarkan pada teori Arthur & Inkson (2001), dan skala *work-life balance* yang ditransadaptasi dari (Fisher, 2009). Koefisien korelasi aitem-total dihitung melalui *Product Moment Pearson* dan pengujian reliabilitas menggunakan teknik internal consistency. Hasil analisis ditemukan *koefisien korelasi Product Moment* ( $r$ ) sebesar 0,522 dengan  $p = 0,000$  yang menunjukkan terdapat hubungan linier positif berada pada rentang sedang antara kedua variabel. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *career capital* pada karyawan, maka semakin tinggi pula nilai *work-life balance* pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah nilai *career capital* pada karyawan, maka semakin rendah pula nilai *work-life balance* pada karyawan.
3. Penelitian yang berjudul “*outcomes of work -life balance on job satisfaction, life satisfaction an mental health: a study across seven cultures*” (2014). Yang dilakukan oleh Haar, Russo, Suno dan Malaterre, menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berhubungan positif dengan pekerjaan dan kepuasan hidup. Selain itu berhubungan

negatif dengan kecemasan dan depresi di tujuh budaya. Keseimbangan kehidupan-kerja positif lebih tinggi pada pekerjaan dengan budaya individualis, dibandingkan dengan budaya kolektif.

4. Penelitian selanjutnya yakni penelitian yang berjudul “*Work life balance a longitudinal evaluation of a new measure across Australia an New Zealand workers*” (2014), yang dilakukan oleh Brough, Dkk. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa keseimbangan kerja signifikan dengan pilihan variabel berbasis kerja (tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja), berbasis rumah (kepuasan keluarga), dan variabel bebas konteks (tekanan psikologis). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan empat sampel independent ( $N = 6983$ ) di Amerika dan New Zealand.
5. Penelitian selanjutnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Greenhouse, Collins dan Shaw yang berjudul “*The relation between work-family balance and quality of life*” (2003), yang menjelaskan hubungan *keseimbangan kehidupan-kerja* dan kualitas hidup di kalangan profesional yang bekerja di akuntan publik. Tiga komponen keseimbangan kehidupan-kerja yang dinilai: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu-individu lebih banyak terlibat dan menghabiskan waktu bersama keluarganya memiliki kualitas hidup yang lebih tinggi, sebaliknya individu yang lebih banyak terlibat dan menghabiskan waktu dengan pekerjaan memiliki kualitas hidup yang rendah.
6. Penelitian selanjutnya yakni *Psychological Well Being* pada pelaku Wirausaha yang dilakukan oleh Winilis Wikanestri dan Adhyatman Prabowo tahun 2015. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *psychological well-being* pada wirausahawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian ini

menggunakan skala *psychological well-being* dengan model skala likert. Jumlah subjek sebanyak 142 wirausahawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum *psychological well-being* wirausaha tergolong tinggi, dimensi dengan kategori tinggi adalah *purpose in life*, namun dimensi *personal growth* berada pada kategori rendah dan *psychological well-being* pada wirausahawan baru tergolong dalam kategori yang rendah begitu pula dengan wirausahawan yang berpendapatan rendah.

7. Penelitian yang berjudul *Psychological Well being of Employed Women across Different Organisations* yang dilakukan oleh Srimathi, N. L., and Kiran Kumar, S. K tahun 2010. Penelitian ini meneliti tingkat kesejahteraan psikologis di kalangan perempuan yang bekerja di profesi yang berbeda. Sebanyak 325 orang perempuan yang bekerja diorganisasi yang berbeda-industri, rumah sakit, bank, lembaga pendidikan dandi call center/BPOS dipilih secara acak. Mereka di tes menggunakan skala kesejahteraan psikologis dari Ryff. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan perempuan yang bekerja diindustri dan perempuan yang bekerja diorganisasi memiliki level kesehatan yang berada disemua sub aspek kesejahteraan psikologis dengan jumlah skor kesejahteraan psikologis yang sama pada setiap sub aspek. Setiap sub skala dari kesejahteraan psikologis berkorelasi secara signifikan dan positif.
8. Penelitian yang berjudul *The Impack of Work Family Conflict on Psychological Well Being Among School Teachers in Malaysia* yang dilakukan oleh Siti Aisyah, Siti Khadijah Dkk, tahun 2011. Penelitian ini menjelaskan tentang tingkat *work family conflict* pada guru sekolah dalam budaya kolektif di Malaysia dan perbedaan mereka berdasarkan faktor-faktor demografis seperti jenis kelamin, status perkawinan, dan jenis sekolah. Penelitian ini juga menentukan dampak dari *work family conflict* pada kepuasan

hidup, kesehatan mental, dan keinginan berpindah. Data dari penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan skala *work family conflict* pada 100 orang subjek. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat gangguan kerja dengan keluarga lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat gangguan keluarga dengan pekerjaan. Dimensi waktu adalah tingkat tertinggi untuk berkontribusi pada tingkat *work family conflict*. *work family conflict* memiliki pengaruh negatif pada kesehatan mental, kepuasan hidup dan kesehatan mental.

Berdasarkan penjelasan jurnal penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian penelitian yang telah dilakukan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam beberapa hal yakni :

1. Keaslian topik. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dimana peneliti menggunakan kesejahteraan psikologis ibu bekerja sebagai variable tergantung dan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai variabel bebas. Topik pada penelitian ini menggunakan topik kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan-kerja pada ibu bekerja yang belum pernah digunakan pada penelitian sebelumnya.
2. Subjek penelitian pada penelitian ini menggunakan ibu bekerja yang bekerja di instansi pemerintahan, memiliki anak, dan masih memiliki suami yang juga bekerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang banyak mengambil penelitian pada perawat ataupun buruh laki-laki dan perempuan.
3. Alat ukur. Pada penelitian ini sesuai dengan variabel-variabelnya, menggunakan Skala Keseimbangan kehidupan-kerja berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Fieldman dan Greenhouse (Hilwa, 2010) dan Skala Kesejahteraan Psikologis berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Ryff.

4. Secara teori pada penelitian ini untuk variabel kesejahteraan psikologis teori yang digunakan memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yakni teori kesejahteraan psikologis milik Ryff. Namun untuk variabel keseimbangan kehidupan-kerja penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Greenhause et al. (2003) dan Grennhause & Allen (2011) Meliputi tiga aspek yaitu : keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian diterima, terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan-kerja maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta.

#### **B. Saran**

##### 1. Bagi instansi yang terkait

Berdasarkan hasil penelitian terdapat subjek dengan tingkat kesejahteraan psikologis rendah dan sangat rendah. Bagi subjek pada kategorisasi tersebut organisasi diharapkan dapat menyediakan informasi yang konsisten dan terstruktur, menyediakan sumber daya yang memadai, menyediakan konselor atau memberikan konseling pribadi sebagai bentuk intervensi tingkat individu

##### 2. Bagi penelitian selanjutnya

Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua varibel saja, maka dari itu disarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lagi yang sesuai dengan tema agar dapat mengungkapkan keadaan ibu bekerja dengan lebih mendalam dan luas. Peneliti selanjutnya dapat pula mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi tentang keseimbangan kehidupan-kerja sebagai variabel yang terbukti memberikan sumbangan terhadap kesejahteraan

psikologis karyawan. jumlah subjek penelitian lebih banyak agar dapat menggambarkan secara lebih umum dan luas bagaimana kedaan psikologis ibu bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abbot, R. A., Ploubidis, G. B., Huppert, F. A., Kuh, D., Wadsworth, M. E., Croudace, T. J. (2006). Psychometric evaluation and predictive validity of Ryff's Psychological Well-Being Items in a UK birth cohort sample of women. *Health and Quality of Life Outcomes*, Vol.4, No.76.
- Accenture. (2012). The Path Forward : International Women" s Day 2012 Global Research Result. Acccenture All Right Reserved.
- Amawidyawati, Sukma Adi Galuh, Sofiati Utami. (2007). Religiusitas dan Psychological well-being pada Korban Gempa. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Ancok, D. (2004). *Psikologi Terapan*.Yogyakarta : Darussalam.
- Arinta, Imelda, & Saifuddin. (1993). Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran\_Ganda Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Ayuningtyas, L., & Septiani, B. G. (2013). Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Balance pada wanita yang bekerja, *Jurnal Psikologi Industri dan organisasi*, 2(1), 50-60.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta, 2014. *Kota Yogyakarta dalam Angka in Figures 2014*. Yogyakarta : BPS.
- Bradburn, N. (1969). *The Structure Of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine Publish Company.
- Burke, R. J., Burgess, Z., Fallon, B. (2006). Organizational practices suppoting women and their satisfaction and well-being. *Women in Management Review*, Vol.21, No.5, 416-425.
- Chang, E. C., D" Zurilla, T. J., Sanna, L. J. (2007). Social problem solving as a mediator ofthe link between stress and psychological well-being in middle-adulthood. Springer Science+Bussiness Media, LLC.
- Dayton, B. I., et all. (2001). Psychology Well-Being Asian Style The Perspetive Of Thai Elders. *PSC Publication*, 01 (474), 5-13
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, Vol. 49, No. 3, 182-185.

- Goodwin, C. J. (2010). Research in Psychology: Methods and Design (6th ed). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Greenhaus, J. H., Allen, N. J. (2011). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, 76-88
- Greenhouse, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work – family balance and Quality of life. *Journal of Vocation Behaviour*, 63 (3), 510-531
- Gropel, P. (2005). *On the theory of life balance: The relation to subjective well-being and the role of self-regulation*. Thesis. Osnabruk: University of Osnabruk.
- Haar, M. J., Russo, M., Sune., & Malterre, O. A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: a study across seven cultures. *Journal of Vocational Behaviour*, 85 (3), 361-373
- Handayani, Arri. (2009). Konsep Diri Wanita Karir. *Majalah Psikologi, Volume III*.
- Hadi, S. (2002). *Statistik Jilid Tiga*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartono. (2010). *SPSS 16.0: Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haryanto, Rudi, Tommy, & Suyasa (2007). Persepsi Terhadap Job Characteristic Model, Psychologicsl Well-Being dan Performance. *Phronesis jurnal ilmiah psikologi industry dan organisasi*, vol.9,no.2, hal. 67-92.
- 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*
- Hilwa, M. (2010). Working part-time: Achieving a successful „work-life“ balance?. *The British Journal of Sociology*, Vol.55, Issue 1.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work-life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol.13, No.1, 85-91.
- Hearn, wendy. (2010). Time Management for Working Mothers. *Internet*. [www.business-personal-coaching.com](http://www.business-personal-coaching.com). Diakses tanggal 20 juni 2015.
- Hughes, J., & Boziaonelos, N. (2005). Work-life Balance as Source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes an exploratory study on views of male workers. *Journal Personnel Review*, 36 (1), 145-154
- Huppert, Felicia A, Nick, & Keverne. (2005). *The science of Well-Being*. United States of America: Oxford University Press inc.

<http://www.okezone.com> Senin, 20 September 2012

- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group, Inc.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology : Health and Well-Being*, Vol.1, No.2, 137-164.
- 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, 365-375.
- Hurlock, E. (1980). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentan Kehidupan*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, M. T. (2008). *Organizational Behavior and Management*. McGraw Hill International.
- Kartono, Kartini. (1981). *Psikologi wanita: Wanita Sebagai Ibu dan Nenek*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Keyes, C. L. M., Dkk (2002). Optimizing Well Being: The Empirical Encounter Of Two Traditions. *Journal Of Personality And Social Psycholog*, Vol. 82. No 6, 1007 - 1022
- Kalliath, T., Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, Vol.14, Issue.3, 323-327.
- Kelly Global Workforce Index. (2012). *The Autonomus and Empowered Workforce*. Kelly Services, Inc.
- Kummerow, J. (1991). *New Directions in Career Planning and The Workplace*. California: Palo Alto.
- Lambert, C.H., Kass, S.J., & Vodanovich, S.J. (2006). *Impact faktors on work life balance: Initial support for border theory*. *Organization Development Journal*, 24 (3), 64-75
- Melinda, T., Zulkarnain. (2004). Budaya perusahaan dan persepsi pengembangan karir pada karyawan yang bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Psikologi*. No. 1, 55-62.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development Fifth Edition*. New York: McGraw Hill.

- Novelia, Alia. (2013). Hubungan Work-Family Conflict dengan Psychological Well-being ibu yang bekerja. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Papalia , D., Olds, S., & Feldman. (2009). *Human Development Edisi 10 Perkembangan Manusia buku 2*. Jakarta : Salemba Humanika
- Putriandi, Flora Grace. (2007). Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir: Kajian fenomenologi Terhadap Dual-Career family. *Jurnal Psikologi, Volume 32, no.1, 47-60*.Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials : A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology, 52* : 141-66.
- Ryff, C.D. (1980). Happiness Is Everything Or Is It? Exploration On The Meaning Of Psychology, 57, 1069 - 1081
- Ryff, C.D. & Keys, C.L.M, (1995). The Structure of Psychological Well Being Revisited. *Journal Of Personality and Social Psycholog*, 69, 719-727.
- Ryff, C. D. and Keyes, C. L. M. (1995).*The Structure of Psychological Well- Being Revisited*. Amerika : Sagepublication, inc.
- Sao, R. (2012). Work-life balance in today" s world: A necessitate for all. *Indian Streams Research Journal*, Vol.2, Issue.I/Feb, 12pp, 1-4.
- Sejarah Kanwil Kementerian Agama D.I. Yogyakarta, (2015). <http://www.yogyakarta.kemenag.go.id>. Diakses tanggal 15 juli 2016
- Schutte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A ., Vermeylen, G., Niedhemmer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European Countries. *Int Aech Occup Environ Health*, Vol.87, 897-907.
- Sianturi, M. M., Zulkarnain. (2013). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains dan Praktek Psikologi*, Vol. 1, No.3, 207 215.
- Slemp, G. R., Vella-Brodrick, D. A. (2013). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal Happiness Stud*, DOI 10.1007/s10902-013-9458-3..
- Srimathi, N. L., and Kumar, S. K.(2010). *Psychological Well being of Employed Women across Different Organisations*. India.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2002). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Suseno, M.N. (2011). *Handout Statistika*. Yogyakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Uin Sunan Kalijaga.
- Suseno, M.N. (2011). *Statistika: Teori Dan Aplikasi Untuk Penelitian Ilmu Sosial Dan Humaniora*. Yogyakarta: Penerbit Ash-Shaf.
- Wikanestri, W., dan Adhyatama, P. (2015). *Psychological Well-Being Pada Pelaku Wirausaha*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Valcour, M. (2007). *Work-based resources as moderators of the relationship between hours and satisfaction with work-family balance*. *Journal of Applied Psychology*, 6, 1512-1523.
- Vazquez, Hervas, Rahona, &Gomez .(2009). *Kesejahteraan psikologis and health. Contributions of positive psychology*.Spanyol.
- Wilkinson, M. (2013). *Work-life balance and psychological well-being in men and women*. *Dissertation*. Alabama: Auburn University.
- Zulkarnain, Amin., (2013). The mediating effect of quality of work life on the relationship between career development and psychological well-being. *International Journal of Research Studies in Psychology*, Vol.2, No.3, 67-80.



## **Lampiran A. Data Try Out**

- A.1. Skala *Tryout* keseimbangan kehidupan-kerja
- A.2. Skala *Tryout* Kesejahteraan Psikologis
- A.3. Data Try out Skala keseimbangan kehidupan-kerja
- A.2. Data Try Out Skala Kesejahteraan Psikologis
- A.3. Output Uji Validitas Skala keseimbangan kehidupan-kerja dan Skala Kesejahteraan Psikologis
- A.4. Output Uji Reliabilitas Skala keseimbangan kehidupan-kerja dan Skala Kesejahteraan Psikologis

## Output Uji Validitas Skala keseimbangan kehidupan-kerja

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	69.22	37.663	-.107	.	.636
A2	69.39	34.587	.209	.	.612
A3	69.22	36.978	-.005	.	.630
A4	69.17	32.886	.377	.	.591
A5	70.03	33.571	.330	.	.598
A6	70.47	33.799	.188	.	.616
A7	70.08	33.107	.319	.	.597
A8	69.72	35.692	.176	.	.616
A9	69.39	34.359	.193	.	.614
A10	69.11	34.387	.391	.	.599
A11	69.22	37.378	-.063	.	.634
A12	69.14	34.866	.314	.	.605
A13	70.25	33.907	.174	.	.619
A14	70.06	31.883	.427	.	.582
A15	70.06	33.368	.279	.	.603
A16	69.97	32.885	.290	.	.601
A17	69.31	33.818	.408	.	.594
A18	69.19	35.475	.156	.	.617
A19	69.03	36.656	.035	.	.627
A20	69.19	34.675	.217	.	.611
A21	70.94	39.483	-.271	.	.669
A22	70.06	33.197	.268	.	.604
A23	69.61	34.930	.235	.	.610
A24	69.50	35.114	.245	.	.610

## Output Uji Validitas Skala *Work Life Balance*

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	209.44	229.740	.434	.	.897
A2	209.39	228.302	.556	.	.896
A3	209.69	236.275	.220	.	.899
A4	209.81	232.847	.396	.	.898
A5	209.44	231.854	.414	.	.898
A6	209.56	225.397	.678	.	.895
A7	210.36	238.523	.077	.	.901
A8	210.47	235.856	.212	.	.900
A9	210.53	239.628	.019	.	.902
A10	210.42	241.679	-.086	.	.902
A11	210.44	239.911	.005	.	.902
A12	209.97	236.885	.160	.	.900
A13	209.56	237.568	.144	.	.900
A14	209.28	235.921	.210	.	.900
A15	209.89	233.016	.497	.	.897
A16	209.83	238.200	.142	.	.900
A17	209.58	236.593	.202	.	.900
A18	209.78	243.606	-.192	.	.903
A19	209.89	231.702	.436	.	.897
A20	210.17	236.086	.196	.	.900
A21	209.94	231.997	.460	.	.897
A22	210.11	232.502	.425	.	.898
A23	209.83	226.943	.646	.	.895
A24	209.92	232.536	.378	.	.898
A25	210.42	232.250	.392	.	.898
A26	210.67	246.743	-.313	.	.905
A27	209.83	233.800	.395	.	.898
A28	209.89	236.387	.233	.	.899
A29	209.72	233.463	.392	.	.898
A30	210.03	232.599	.460	.	.897
A31	210.47	241.799	-.089	.	.902
A32	210.08	232.936	.411	.	.898
A33	210.72	235.978	.189	.	.900
A34	209.97	235.913	.326	.	.899
A35	210.78	238.635	.087	.	.901
A36	210.11	236.616	.216	.	.899
A37	209.75	237.450	.123	.	.901
A38	210.19	241.304	-.063	.	.902
A39	210.03	234.599	.440	.	.898
A40	210.08	233.736	.365	.	.898
A41	210.22	237.035	.193	.	.900
A42	210.31	237.475	.119	.	.901
A43	210.06	240.168	.001	.	.901
A44	210.19	235.418	.268	.	.899

A45	210.08	231.221	.510	.	.897
A46	210.06	233.140	.347	.	.898
A47	210.14	233.380	.402	.	.898
A48	210.11	237.644	.105	.	.901
A49	209.44	230.025	.474	.	.897
A50	209.64	226.066	.671	.	.895
A51	209.53	227.971	.585	.	.896
A52	209.61	229.787	.514	.	.897
A53	209.72	231.521	.508	.	.897
A54	209.86	225.323	.703	.	.895
A55	209.97	231.513	.515	.	.897
A56	209.56	230.483	.501	.	.897
A57	209.86	230.694	.621	.	.896
A58	209.86	227.037	.618	.	.895
A59	209.89	227.873	.695	.	.895
A60	209.78	230.978	.582	.	.897
A61	209.31	236.733	.203	.	.900
A62	209.50	235.514	.278	.	.899
A63	209.72	238.606	.059	.	.901
A64	209.64	235.037	.253	.	.899
A65	209.97	235.513	.275	.	.899
A66	209.92	237.393	.183	.	.900
A67	209.78	226.463	.677	.	.895
A68	209.67	227.486	.574	.	.896
A69	209.83	229.971	.530	.	.897
A70	209.97	238.942	.101	.	.900
A71	209.86	239.894	.022	.	.901
A72	210.00	228.114	.556	.	.896

### Output Uji Reliabilitas Skala keseimbangan kehidupan-kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.623	.621	24

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases		
Valid	36	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72.67	37.257	6.104	24

**Output Uji Reliabilitas Skala Kesejahteraan Psikologis****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	36	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables  
in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.899	72

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
212.89	240.502	15.508	72

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **Lampiran B. Data penelitian**

- B.1. Skala Penelitian keseimbangan kehidupan-kerja
- B.2. Skala Penelitian Kesejahteraan Psikologis
- B.3. Skor Data Penelitian keseimbangan kehidupan-kerja
- B.4. Skor Data Penelitian Kesejahteraan Psikologis
- B.5. Output Uji Normalitas
- B.6. Output Uji Linieritas
- B.7. Output Uji Hipotesis



## Output Uji Normalitas

		Kesejahteraan psikologis	keseimbangan kehidupan-kerja
N		58	58
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	133.10	34.90
	Std. Deviation	10.203	3.036
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.151
	Positive	.142	.151
	Negative	-.140	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		1.081	1.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193	.141
a. Test distribution is Normal.			

## Output Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
psychological well being * work life balance	58	100.0%	0	.0%	58	100.0%

## Report

psychological well being

work life balance	Mean	N	Std. Deviation
28	128.00	1	.
30	128.00	3	7.937
31	130.00	1	.
32	126.67	3	5.859
33	129.00	5	5.050
34	131.45	11	12.144
35	129.89	9	4.372

36	132.38	13	9.233
37	135.33	3	10.017
38	140.00	1	.
39	145.33	3	11.930
40	150.33	3	14.434
41	142.00	2	8.485
Total	133.10	58	10.203

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
pwb * Between Groups	(Combined)	2012.020	12	215.067	1.924	.057
wlb	Linearity	1420.721	1	2628.563	16.304	.000
	Deviation from Linearity	591.299	53.754	87.141	.617	.805
Within Groups		3921.360	45	53.754		
Total		5933.379	57			

### Output Uji Hipotesis

### STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA KARTA

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
psychological well being	133.10	10.203	58
work life balance	35.09	2.736	58

#### Correlations

	psychological well being	work life balance

psychological well being	Pearson Correlation	1	.486**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
work life balance	Pearson Correlation	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## 1. Tabulasi skala Work Life Balance

subjek / aitem																											
1	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3
2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	1	3	3	3	3	
3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	4	3	2	4	4	4	
5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3		
6	4	4	4	4	2	1	1	3	1	4	4	4	4	3	1	3	1	3	4	4	4	4	1	3	3		
7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3		
8	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4		
9	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	1	4	4	4	4	1	1	3	3		
10	3	3	3	4	3	3	1	3	2	4	4	4	3	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	3	3		
11	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	3	1	3	3	4	4	4	4	2	3	4		
12	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	1	3	3		
13	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3		
14	4	2	3	4	1	2	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	3		
15	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3		
16	3	3	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4		
17	3	3	3	4	3	3	1	1	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3		
18	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	2	4	4	2	1	3	3		
19	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3		
20	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3		
21	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	4	4	2	1	3	3		
22	4	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	3	4	3	1	3	3	4			
23	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3		
24	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3		
25	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3	3	4	2	4	4	1	1	3	3		
26	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3		
27	3	2	4	4	3	1	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4		
28	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4		
29	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4		
30	4	1	3	2	4	1	2	2	1	4	4	4	2	1	3	1	1	2	3	3	3	3	4	4	3		
31	3	2	4	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	2	3	3	2	2	1	1	4			
32	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	3	4	4	4	4	1	3	3	3		
33	4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3		
34	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1	4	3	4	3	3	2	4	3	4			
35	4	4	4	4	1	1	1	3	3	2	3	3	2	1	1	1	3	4	3	2	2	3	3	1			
36	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	1	3	3			

## SKALA PENELITIAN



### IDENTITAS DIRI

Nama (inisial) :

Usia :

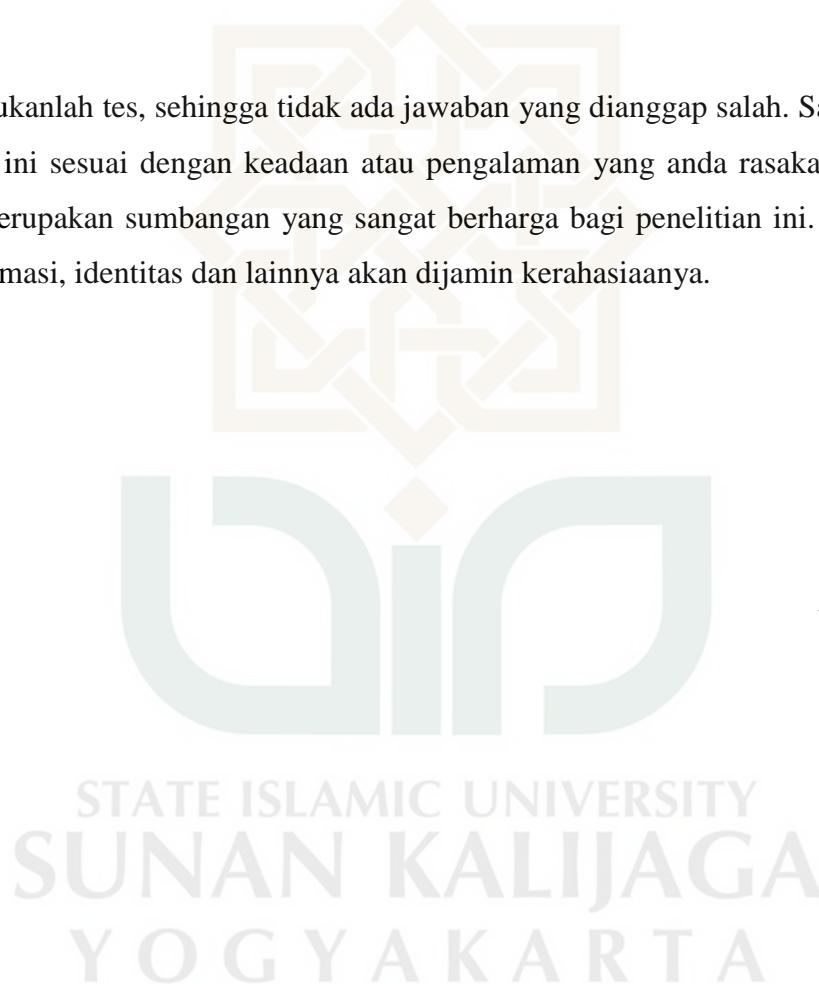
Dengan hormat,

Sebelumnya saya menyampaikan terimakasih kepada saudari yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk mengisi kuesioner ini. Informasi ini saya perlukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana, pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Kuesioner ini bukanlah tes, sehingga tidak ada jawaban yang dianggap salah. Saya harap saudari mengisi angket ini sesuai dengan keadaan atau pengalaman yang anda rasakan. Jawaban yang anda berikan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini. Sesuai kode etik penelitian, informasi, identitas dan lainnya akan dijamin kerahasiaanya.

Hormat saya

Ainin Agustina L



## PETUNJUK MENGERJAKAN

1. Bacalah setiap pernyataan dibawah ini dengan seksama, kemudian berikan pendapat anda untuk setiap pernyataan yang ada pada lembaran yang telah kami bagikan dengan cara memberikan tanda checklist ( ✓ ) pada pilihan yang sesuai dengan diri anda. Tidak ada jawaban yang salah pada pengisian skala ini. Semua jawaban yang anda berikan adalah **BENAR**, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang anda alami. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

STS : Apabila pernyataan tersebut **sangat tidak sesuai** dengan keadaan yang anda rasakan

TS : Apabila pernyataan tersebut **tidak sesuai** dengan keadaan yang anda rasakan

S : Apabila pernyataan tersebut **sesuai** dengan keadaan yang anda rasakan

SS : Apabila pernyataan tersebut **sangat sesuai** dengan keadaan yang anda rasakan

2. Apabila terjadi kesalahan dalam menjawab,berilah tanda (=) pada tanda ( ✓ ) yang telah dibuat, kemudian berilah tanda yang ( ✓ ) yang baru pada jawaban yang dikehendaki.
3. Apabila saudari telah menjawab, **periksalah kembali dan pastikan tidak ada bagian yang terlewatkan.**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## SKALA A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menerima diri saya apa adanya				
2.	Saya selalu bersyukur dengan apa yang saya miliki				
3.	Saya dapat menerima segala kekurangan yang saya miliki				
4.	Saya percaya bahwa masa lalu adalah guru terbaik dalam hidup saya.				
5.	Saya dapat belajar banyak hal dari masa lalu				
6.	Saya dapat mempercayai orang lain				
7.	Saya kurang dapat berinteraksi dengan lingkungan sekitar saya				
8.	Saya sering curiga terhadap orang lain				
9.	Saya sulit untuk dapat terbuka dalam hubungan saya dengan orang lain				
10.	Saya cenderung kurang peduli dengan lingkungan sekitar saya				
11.	Ketika dihadapkan pada dua pilihan yang sulit saya dapat menentukan pilihan saya tanpa meminta bantuan orang lain				
12.	Saya jarang meminta pertolongan orang lain				
13.	Dalam bekerja saya tidak mudah menyerah				
14.	Saya mampu menentukan pilihan tanpa terpengaruh oleh tekanan ataupun paksaan orang lain				
15.	Saya memiliki target pencapaian yang sesuai dengan kemampuan saya				
16.	Saya menentukan kriteria yang baik dari diri saya sendiri untuk mengevaluasi diri saya				
17.	Saya kurang peka dengan apa yang orang lain lakukan				
18.	Saya mudah terpengaruh dengan penilaian orang lain				
19.	Saya tidak dapat mengutarakan ide saya dalam kelompok				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
20.	Saya cenderung melakukan apa yang lingkungan inginkan				
21.	Saya mampu menjalankan berbagai tugas yang saya emban dengan seimbang				
22.	Saya mampu mengontrol dan mengatur situasi dalam kehidupan saya sehari-hari				
23.	Saya memiliki cita-cita yang ingin saya raih dimasa depan				
24.	Saya merasa hidup saya bermakna				
25.	Saya yakin apa yang saya lakukan saat ini dapat bermanfaat untuk kehidupan saya				
26.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini dapat membantu saya mencapai tujuan hidup saya				
27.	Saya selalu merencanakan sesuatu dengan baik untuk mencapai target				
28.	Saya kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan				
29.	Saya merasa kesulitan untuk mengatur jadwal kegiatan sehari-hari				
30.	Saya kurang memiliki kemampuan untuk mengontrol lingkungan				
31.	Saya selalu bingung dengan apa yang akan saya lakukan dimasa depan				
32.	Saya merasa apa yang saya jalani saat ini sia-sia				
33.	Saya ragu apa yang saya jalani saat ini dapat membuat saya mencapai tujuan hidup saya				
34.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan tujuan hidup saya				
35.	Saya lebih suka melakukan sesuatu tanpa adanya rencana				
36.	Segala sesuatu selalu saya rencanakan dengan matang				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
61.	Saya memiliki keinginan untuk berubah menjadi lebih baik setiap waktu				
37.	Saya selalu melakukan perbaikan atas perilaku saya yang telah lalu				
38.	Saya merasa tertantang untuk melakukan hal baru				
39.	Saya merasa potensi dalam diri saya terus tumbuh dan berkembang				
40.	Saya tidak suka membuat rencana dalam melakukan sesuatu				
41.	Saya cenderung kurang peduli untuk memperbaiki diri				
42.	Saya tidak memiliki keinginan untuk merubah diri saya				
43.	Saya kurang peduli dengan kejadian baru yang saya alami				
44.	Saya kurang mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri saya				



### SKALA B

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu meluangkan waktu melakukan hobi yang sesuai				
2.	Pekerjaan banyak menyita waktu membuat saya sulit membagi waktu bersama keluarga				
3.	Pekerjaan membuat saya sulit berlibur bersama keluarga dan teman				
4.	Ketika bekerja saya fokus terhadap pekerjaan saya				
5.	Lingkungan bekerja yang kondusif membuat saya nyaman bekerja				
6.	Saat dirumah saya memikirkan pekerjaan				
7.	Permasalahan rumah menurunkan kinerja saya				
8.	Banyaknya pekerjaan membuat saya sulit fokus terhadap peran dalam keluarga				
9.	Ketika melaksanakan peran dalam keluarga dan bekerja saya merasa bahagia				
10.	Meskipun pekerjaan saya telah selesai saya belum bisa bersantai				
11.	Bekerja membuat saya sulit bersenang senang bersama keluarga				
12.	Bekerja membuat saya tidak sempat melakukan pekerjaan rumah tangga				

Terima kasih

Mohon periksa kembali untuk memastikan semua pernyataan tidak ada yang terlewati