

## HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA IBU YANG BEKERJA WFO

Carmelita Cristy<sup>1</sup>, Cecilia<sup>2</sup>, Inas Nabila Ramdhani<sup>3</sup> & Jessica Chandhika<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: *carmelita.705200060@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: *cecilia.705200012@stu.untar.ac.id*

<sup>3</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: *inas.705200244@stu.untar.ac.id*

<sup>4</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: *jessica@fpsi.untar.ac.id*

### ABSTRACT

*This research aims to find the relationship between psychological empowerment and work balance in mothers who work from the office. Work-life balance is referred to as the balance of individuals in playing a role and responsibility in work and personal life outside of work that is carried out simultaneously without sacrificing one or prioritizing one of them. Psychological empowerment plays a role when workers feel that they have control, so that workers feel able to do their jobs (Sivalogathan, 2011; Spreitzer, 1995). The quantitative correlational method was used in this study. Sampling using a simple random sampling technique through a questionnaire in the form of a google form, with a total of 104 mothers with an age range of 26-45 who work from the office. The measuring instruments used are the Psychological Empowerment Questionnaire (PEQ) containing 12 items proposed by (Spreitzer, 1995) and the Work Life Balance Scale containing 17 items proposed by (Fisher et al., 2009). The results of statistical data analysis show if there is no significant relationship between work-life balance variables and psychological empowerment variables. Then, the correlation coefficient in statistical data shows that psychological empowerment has a negative direction, which means that if psychological empowerment goes down, work-life balance goes up, and vice versa.*

**Keywords:** *Psychological empowerment, work-life balance, mother*

### ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk mencari hubungan antara pemberdayaan psikologis dan keseimbangan kerja pada ibu yang bekerja dari kantor. *Work-life balance* disebut sebagai keseimbangan individu dalam berperan dan bertanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi diluar pekerjaan yang dijalankan secara bersamaan tanpa mengorbankan salah satu ataupun mengutamakan salah satunya. *Psychological empowerment* berperan ketika pekerja merasa bahwa dirinya mempunyai pengendalian, sehingga pekerja merasa mampu untuk melakukan pekerjaannya (Sivalogathan, 2011; Spreitzer, 1995). Metode korelasional kuantitatif digunakan dalam riset ini. Pengambilan sampling memakai teknik *simple random sampling* melalui kuesioner yang berbentuk *google form*, dengan jumlah 104 orang ibu dengan rentang umur 26-45 yang bekerja dari kantor. Alat ukur yang digunakan adalah *Psychological Empowerment Questionnaire* (PEQ) berisi 12 item yang dikemukakan oleh (Spreitzer, 1995) dan *Work Life Balance Scale* berisi 17 item yang dikemukakan oleh (Fisher et al., 2009). Hasil analisis data statistik menampilkan jika tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *work-life balance* dengan variabel *psychological empowerment*. Kemudian, angka korelasi koefisien pada data statistik menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memiliki arah negatif, yang berarti jika *psychological empowerment* turun maka *work-life balance* naik, dan berlaku sebaliknya.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, ibu

## 1. PENDAHULUAN

Sebelum era globalisasi, pandangan individu mengemukakan bahwa seorang laki-laki memiliki peran penting dalam pencarian nafkah dengan bekerja diluar rumah, sedangkan wanita memiliki peran hanya untuk mengurus rumah. Akan tetapi, kalimat itu dipatahkan oleh keadaan yang saat ini tidak hanya wanita yang belum menikah saja yang menjalankan kehidupannya sebagai pekerja, bahkan wanita yang menyandang status perannya sebagai ibu rumah tangga dan telah mempunyai anak pun memutuskan untuk tetap bekerja merintis karir (Apriani et al., 2021;

Darmawan et al., 2015). Partisipasi wanita menjadi tenaga kerja terus-menerus meningkat. 53% perempuan Indonesia berpartisipasi menjadi tenaga kerja menurut Data Bank Dunia (2021) dalam (Shaleh & Nuraini, 2021). Menurut (Ananda, 2016, dalam Putra, 2016) menyatakan beberapa alasan para wanita memilih untuk bekerja dikarenakan keinginannya untuk tidak bergantung kepada pasangan secara ekonomi, menambah pemasukan keuangan rumah tangga, menambah kegiatan sehari-hari, serta meningkatkan kompetensi dalam diri. Beberapa tanggung jawab yang dimiliki pada wanita yang telah berkeluarga sekaligus sebagai karyawan pada suatu perusahaan memiliki tantangan tersendiri, dimulai dari mengatur operasional rumah tangga, seperti mengurus keperluan suami, mengurus anak, menyiapkan makanan sehari-hari, mendidik anak dalam pembentukan karakter dan intelegensi pada anak, merawat suami dan anak, sampai memastikan bahwa suami dan anak tidak mengalami kekurangan apapun. Terlepas dari hal itu, wanita juga terikat akan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan di perusahaan.

Hambatan yang dialami oleh wanita yang bekerja sehingga ia merasakan tidak nyaman diantaranya adalah kekhawatirannya terhadap antara peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga. Selain itu, wanita kerap kali merasa sulit dalam mempunyai waktu untuk dirinya sendiri untuk merelaksasi diri, kurang memperhatikan kesehatan, pengendalian emosi yang cenderung kurang baik, kurang memberi perhatian pada anak. Hal tersebut terjadi karena aktivitas yang dijalankan pada tempat kerja membuatnya merasa lelah untuk melakukan aktivitas dan tanggung jawab sebagai ibu di rumah, sehingga berpengaruh buruk pada keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu keserasian antara tuntutan pekerjaan dengan hal-hal diluar pekerjaan. Jika *work-life balance* tidak terjaga, dapat menyebabkan tekanan yang negatif seperti stres, yang pada akhirnya berdampak negatif juga pada kehidupan pribadi dan rumah tangga (Panda & Sahoo, 2021) Keseimbangan hidup antara pekerjaan dengan kehidupan sangat berperan penting bagi kesejahteraan psikologis seseorang, terkhusus bagi wanita yang bekerja dan berperan juga sebagai ibu rumah tangga.

Fisher (2002, dalam Gunawan, 2019) menyampaikan definisi *work-life balance* sebagai multi dimensional konstruk yang terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan definisi yang telah disampaikan, *work-life balance* mengacu pada penyelarasan orang-orang dalam peran dan tanggung jawabnya dalam kehidupan kerja dan juga dalam kehidupan pribadinya di luar pekerjaan, yang dapat dilakukan secara bersamaan tanpa memotong atau memprioritaskan salah satunya. Pada et al. (2022) menyatakan adanya tiga indikator, yaitu: (a) Keselarasan waktu, menjaga kesepadanan antara durasi pekerjaan dan diluar pekerjaan; (b) Keseimbangan Keterlibatan, menjaga keseimbangan kontribusi psikologis dalam pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan; (c) Keselarasan Kebahagiaan, menjaga kesepadanan tingkat kebahagiaan individu baik dalam aktivitas pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Pada penelitian kali ini, peneliti memfokuskan topik penelitian yaitu hubungan pemberdayaan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja seorang ibu. (Thomas & Velthouse, 1990) dalam (Spreitzer, 1995) telah melihat dan mendalami penelitian sebelumnya tentang pemberdayaan. Mereka berdiskusi bahwa makna atau arti dari pemberdayaan sangat luas dan tidak bisa didefinisikan dalam satu pengertian, bahwa pemberdayaan memiliki beberapa dimensi yang mencerminkan sebuah motivasi seorang individu dalam dunia kerja. Menurut Spreitzer (1995) pemberdayaan berisi satu set yang di dalamnya terdapat 4 dimensi yang mencakup: *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* (Dorotea, 2020). Pemberdayaan psikologis berperan ketika pekerja merasa bahwa dirinya mempunyai pengendalian, sehingga pekerja merasa mampu untuk melakukan pekerjaannya (Sivalogathan, 2011; Spreitzer,

1995). (Spreitzer, 1995) memberikan pendapatnya mengenai arti dari pemberdayaan psikologis adalah sebuah rekognisi seseorang tentang dirinya dalam lingkungan kerja, dimana karyawan merasa bahwa nilai-nilai mereka sesuai dengan perusahaan, sehingga ia merasa bahwa ia mempunyai wewenang di lingkungan kerjanya dan seberapa besar kemampuannya untuk membentuk aturan kerja. Sementara itu, (Dorotea, 2020) telah meneliti tentang korelasi antara *psychological empowerment* dan *work-life balance* dan menemukan hasil adanya hubungan pada kedua variabel tersebut. Peneliti membuat tujuan pada riset ini adalah untuk meneliti korelasi antara pemberdayaan psikologis sebagai variabel 1 dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel 2 yang dihadapi oleh wanita yang telah berkeluarga. Dengan demikian, kompetensi atau kemampuan pada Ibu Rumah Tangga yang diberdayakan secara psikologis dapat mempunyai kepuasan, kesejahteraan, dan keseimbangan dalam pekerjaan ke rumah tangga ataupun rumah tangga ke pekerjaan.

Rumusan masalah adalah sebagai berikut: Apakah *psychological empowerment* berhubungan dengan *work-life balance* pada ibu yang bekerja WFO?

## 2. METODE PENELITIAN

Peneliti memilih untuk menggunakan partisipan yang memiliki kriteria ibu atau wanita dewasa berusia 26-45 tahun yang telah memiliki anak, berperan sebagai karyawan pada suatu perusahaan berdomisili di wilayah DKI Jakarta. Pada penelitian ini terdapat 104 responden. Peneliti memilih untuk menggunakan penelitian korelasional kuantitatif guna mengukur hubungan dua variabel tersebut. Penelitian korelasional kuantitatif akan menggunakan metode statistik untuk mengukur hubungan antar dua variabel tersebut.

*Psychological empowerment* mungkin tidak memiliki pengertian tunggal, tetapi menurut Thomas & Velthouse (1990) dalam (Spreitzer, 1995) memiliki beberapa dimensi yang mencerminkan sebuah motivasi seorang individu dalam dunia kerja. *Psychological empowerment* berisi satu set, lalu di dalamnya terdapat 4 dimensi yang mencakup: *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. *Psychological Empowerment Questionnaire* (PEQ) (Spreitzer, 1995) dan telah diterjemahkan dan diadaptasi oleh (Amelia, 2012). Skala terdiri dari 12 item untuk mengukur 4 dimensi dalam *Psychological Empowerment*. Jika skor yang dihasilkan semakin tinggi, maka besar juga pemberdayaan psikologis yang dimiliki. Sebaliknya, jika skor yang diperoleh semakin rendah, maka rendah juga pemberdayaan psikologisnya.

*Work-life balance* merupakan keseimbangan individu antara berperan dan berkewajiban dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi diluar pekerjaan yang dijalankan secara bersamaan tanpa mengorbankan salah satu ataupun mengutamakan salah satunya. Peneliti menggunakan alat ukur *Work Life Balance Scale* (Fisher et al., 2009) yang terdiri dari 17 item.

Peneliti melakukan penelitian melalui media sosial dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut berbentuk *google form* dan akan dibagikan melalui berbagai macam platform media sosial, sesuai dengan kebutuhan. Pengisian kuesioner di khususkan untuk responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pengisian kuesioner berlangsung selama satu minggu, dan mendapatkan 104 responden. Responden yang telah mengisi kuesioner terjamin kerahasiaan datanya. Setelah itu, data yang sudah terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan *software SPSS*.

Peneliti melakukan uji korelasi menggunakan *Pearson's Rank* guna membuktikan keterkaitan atau hubungan antara variabel *psychological empowerment* dan *work-life balance*.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**

*Data Demografi Responden*

<b>Data demografi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
<b>Usia</b>		
26-30	45	43.3
31-35	25	24
36-40	20	17.3
41-45	16	15.4
<b>Status Pernikahan</b>		
Menikah	99	95.2
Berceraai	5	4.8
<b>Pekerjaan</b>		
Karyawan swasta	70	66.3
Wirausaha	20	18.3
Pegawai negeri	16	15.4
<b>Penghasilan Perbulan</b>		
Rp 2.500.000 - Rp 3.500.000	4	3.8
Rp 3.500.001 - Rp 4.500.000	11	10.6
Rp 4.500.001 - Rp 5.500.000	25	23.1
> Rp 5.500.000	66	62.5
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

**Tabel 2**  
*Uji Asumsi*

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.88918456
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.049
	Negative	-.082
Test statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0.081 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 3**  
*Uji Hipotesis*

Correlations			
		Work Life Balance	Psychological Empowerment
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	-.115
	Sig. (2-tailed)	.	.246
	N	104	104
Psychological Empowerment	Pearson Correlation	-.115	1
	Sig. (2-tailed)	.246	
	N	104	104

Untuk menjawab apakah *psychological empowerment* dengan *work-life balance* memiliki hubungan, peneliti melakukan uji hubungan pearson. Hasil uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 0.05 tertera di tabel 2.

Sesuai output diatas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) 0.246 atau nilai Sig. (2-tailed)  $< 0.05$  maka tidak ada korelasi yang signifikan atau nyata pada variabel *work-life balance* dengan variabel *psychological empowerment*.

Diperoleh juga angka Correlation -0.115 maka tingkat kekuatannya sangat lemah. Nilai koefisien diatas negatif yaitu sebesar -0.115, jika terdapat tanda minus maka arah hubungan variabelnya negatif.

Meninjau penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antar variabel *work-life balance* dan *psychological empowerment*, penelitian yang kami teliti menunjukkan hal sebaliknya yaitu tidak terdapat hubungan antar kedua variabel tersebut. Merujuk dari hasil analisis data statistika, dapat dilihat bahwa hasilnya berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya. Dari penelitian ini, kami menemukan bahwa menggunakan dua variabel yang sama dengan penelitian sebelumnya tidak menjamin hasil yang serupa. Penggunaan sampel penelitian yang berbeda tentunya mempengaruhi hasil penelitian, besar maupun kecil. Maka dari itu, tidak ada hubungan antara *work-life balance* dan *psychological empowerment* jika menggunakan subject ibu atau wanita dewasa berusia 26-45 tahun yang telah memiliki anak dan memiliki peranan sebagai karyawan pada suatu perusahaan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis pada data statistik yang telah diolah maka tim peneliti dapat memberi kesimpulan atas hubungan *psychological empowerment* dengan *work-life balance* pada ibu yang bekerja WFO, yaitu tidak ada korelasi antara variabel *work-life balance* dengan variabel *psychological empowerment*. Kemudian, angka korelasi koefisien pada data statistik menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memiliki arah negatif, yang berarti jika *psychological empowerment* turun maka *work-life balance* naik, dan berlaku sebaliknya. Alasan yang dapat menjelaskan dua variabel tersebut tidak memiliki korelasi yang signifikan adalah pada penelitian ini tidak terdapat variasi responden sesuai tingkat jabatannya. Tingkat jabatan merupakan salah satu dari beberapa aspek yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis adalah faktor individu (Dorotea, 2020).

Peneliti sadar sesungguhnya tengah termuat kekurangan dalam penelitian ini terutama dengan variasi responden dalam pengambilan sampling, sehingga belum dapat menjawab tujuan penelitian ini dengan baik. Maka dari itu, untuk riset di kemudian hari diharapkan variasi responden bisa disesuaikan dengan peran atau tingkat jabatan dalam suatu organisasi.

#### Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam proses pembuatan artikel ini.

#### REFERENSI

- Amelia, R. (2012). *Hubungan Antara Psychological Capital dan Psychological Empowerment pada Perawat*. Universitas Indonesia.
- Apriani, A. N., Mariyanti, S., & M, S. (2021). Gambaran work-life balance pada ibu yang bekerja. *JCA Psikologi*, 2(4), 58–67. <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/178>
- Darmawan, A., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance. *Jurnal Mediapsi*, 1, 28–39.
- Dorotea, C. C. (2020). The Relationship between Psychological Empowerment and Work Life Balance. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Seni*, 9(4), 213–217.
- 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/a0016737>

- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Pada, S., Livia, P. T., Sejati, M., Arifin, M., At, S., Livia, P., & Sejati, M. (2022). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work – life balance , retention of professionals and psychological empowerment : an empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2), 103–123. <https://doi.org/10.1108/EJMS-12-2020-0003>
- Putra, L. P. (2016). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Ketakutan Akan Sukses Pada Wanita Karir. *Jurnal Motivasi*, 3(1), 152–168.
- Shaleh, A. R., & Nuraini, P. (2021). Examining gender role attitude as a moderator of personality, social support, and childcare responsibilities in women’s work-life balance. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 229–244. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i2.9591>
- Sivalogathan, V. (2011). Psychological empowerment in the work place: A study on empowerment effect on critical work outcomes of high-tech manufacturing context in Sri Lanka. *International Conference on Applied Social Science (ICASS 2011)*.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38, 1442–1465. <http://www.jstor.org/stable/256865> .
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Journal*, 15(4), 666–681.