

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN MODAL PSIKOLOGIS
TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
PEREMPUAN PEKERJA SAAT *WORK FROM HOME***

SKRIPSI



Oleh :

Miftahul Afiyah Maspeke

NIM 17410165

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN MODAL PSIKOLOGIS
TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PEREMPUAN
PEKERJA SAAT *WORK FROM HOME*

SKRIPSI

Oleh :

Miftahul 'Afiyah Maspeke

NIM. 17410165

Telah Disetujui pada Tanggal 11 Juni 2021

Dosen Pembimbing :



Rahmatika Sari Amalia, M.Psi

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 1029 199403 2 001

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN MODAL PSIKOLOGIS
TERHADAP KESEIMBANGAN KERJA PEREMPUAN PEKERJA SAAT
WORK FROM HOME

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 5 Mei 2021

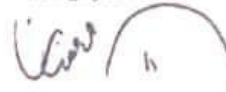
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Rahmatika Sari Amalia, M.Psi

Anggota Penguji Lain
Penguji Utama



Dr. Mohammad Mahpur, M. Si
NIP. 19760505 200501 1 003


Ketua penguji



Dr. Yulia Sholichatun, M.SI
NIP. 19700724 2005012 0 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada tanggal, 18 Juni 2021

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 1994 03 20001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Miftahul 'Afiyah Maspeke

NIM : 17410165

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Dukungan Sosial Dan Modal Psikologis Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Perempuan Pekerja Saat *Work From Home*”** merupakan benar-benar karya sendiri dan tidak melakukan tindakan plagiasme dalam penyusunan skripsi ini. Kutipan-kutipan yang ada dalam skripsi ini telah saya cantumkan sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Saya bersedia melakukan proses yang telah ditentukan apabila melakukan tindakan plagiasme pada karya orang lain dan bukan merupakan tanggung jawab Dosen Pembimbing maupun Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian persyaratan ini saya buat dengan sebenar-benarnya serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 April 2021

Penulis



Miftahul 'Afiyah Maspeke

NIM. 17410165

MOTTO

*“Keberhasilan orang lain bukanlah kegagalan kita,
jadi jangan bandingkan pencapaian hidupmu dengan
orang lain”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua orang tua saya, Bpk Achmad Ma'sum Maspeke dan Ibu Fithriyah S. Maspeke, yang senantiasa memberikan dukungan, mendoakan, dan kebersamai dalam seluruh proses pengerjaan skripsi ini, sehingga saya mendapatkan kekuatan dan semangat untuk menyelesaikannya dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah swt, Tuhan Yang Maha Esa karena izin dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan perjuangan dalam menyusun tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial dan Modal Psikologis Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Perempuan Pekerja saat *Work From Home*”. Sholawat dan salam dihaturkan kepada panutan dan junjungan kami, Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia ke jalan yang lurus sehingga jalan kegelapan telah dilalui umat manusia menuju ke jalan yang penuh berkah dan ampunan.

Dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, tentu saja banyak halangan dan rintangan yang ditemui karena banyak keterbatasan penulis sebagai seorang manusia. Sehingga diharapkan penulis mendapat kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi selama proses pengerjaan.

Setelah perjuangan dan proses telah dilalui dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan dan arahan dari orang-orang terdekat sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis banyak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Abd Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Jamaluddin, M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Kedua Orang tua saya, Bapak Achmad Ma'sum Maspeke, dan Ibu Fithriyah S. Maspeke yang senantiasa mendukung selama proses pengerjaan tugas akhir ini.
5. Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang sangat berjasa dalam meluangkan banyak waktu beliau untuk membimbing proses skripsi ini dengan menjadi teladan dan banyak memberikan pengetahuan baru sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
6. Bapak Zainal Habib selaku dosen wali yang telah menjadi pembimbing selama masa perkuliahan berlangsung.
7. Dosen-dosen dan staf karyawan Psikologi UIN Malang, atas ilmu dan pengetahuan yang telah dibagikan kepada penulis sehingga mengetahui banyak hal. Terutama staf Bagian Akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu mempermudah administrasi skripsi ini.
8. Saudari Nurul Muthaharaini Maspeke selaku saudari perempuan satu-satunya yang telah menemani selama berada di Kota Malang untuk melaksanakan pendidikan.
9. Kepada Seluruh Keluarga Besar Maspeke-Ngurawan yang selalu menyemangati penulis.
10. Kepada Mohammad Luthfi Ali yang telah bersedia menemani di segala situasi

selama beberapa tahun terakhir. Terimakasih.

11. Kepada Sahabat sejak awal berada di UIN Malang, Istirochah yang tak henti-hentinya menjadi penyemangat sekaligus teman diskusi yang terbaik. Semoga persahabatan kita senantiasa terjalin selamanya.
12. Teruntuk teman dan kaka tingkat penulis, Kamal Tibrizi, Choirul Huda, Orizabilla, Alfina, Rafif, Kak Raudho, dan Kak Naufal yang telah hadir dan menjadi teman diskusi yang baik selama duduk di bangku perkuliahan.
13. Kepada OASIS dan Psychoworld Community, dan Keluarga Aslab yang telah mewarnai kehidupan selama di kampus.
14. Kepada Responden Penelitian, para wanita hebat yang berjuang di tengah pandemi ini, terimakasih atas partisipasinya.
15. Seluruh teman seperjuangan Psikologi angkatan 2017 yang menjadi alasan untuk terus berjuang di jurusan Psikologi.
16. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for never get quitting, and for doing all this hard work till the end.*

Tidak ada kata yang pantas penulis ucapkan selain dari do'a, semoga allah SWT senantiasa memberikan Ridha-Nya dan balasan yang berlipat ganda atas semua jasa baik yang telah mereka berikan, aamiin.

Malang, 24 April 2021

Penulis,

Miftahul 'Afiyah Maspeke

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	ii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13

BAB II.....	14
LANDASAN TEORI.....	14
A. Perempuan Pekerja.....	14
B. <i>Work From Home</i>	14
C. Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	16
1. Pengertian Keseimbangan kehidupan kerja.....	16
2. Aspek-aspek Keseimbangan kehidupan kerja.....	16
3. Faktor-faktor yang memengaruhi Keseimbangan kehidupan kerja.....	18
4. Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam Islam	19
D. Dukungan Sosial	20
1. Pengertian	20
2. Faktor yang memengaruhi Dukungan sosial	22
3. Bentuk Dukungan Sosial	23
4. Sumber-sumber dukungan sosial.....	24
5. Dimensi Dukungan Sosial	26
6. Dampak Dukungan Sosial	27
7. Dukungan Sosial dalam Islam.....	28
E. Modal Psikologis.....	29
1. Pengertian Modal psikologis	29
2. Aspek-aspek Modal psikologis	31

3. Modal Psikologis dalam Islam	33
F. Pengaruh dukungan sosial terhadap Keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan pekerja saat <i>work from home</i>	34
G. Pengaruh Modal psikologis terhadap Keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan pekerja saat <i>work from home</i>	36
H. Pengaruh Dukungan sosial dan Modal psikologis terhadap Keseimbangan kehidupan kerja Perempuan Pekerja saat <i>Work From Home</i>	38
I. Hipotesis.....	39
BAB III	41
METODE PENELITIAN.....	41
A. Desain Penelitian.....	41
B. Variabel Penelitian	41
C. Definisi Operasional Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
BAB IV	56
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Pelaksanaan Penelitian	56
B. Hasil Penelitian	57
1. Uji Asumsi.....	57

2. Deskriptif Statistik.....	59
3. Uji Hipotesis.....	61
C. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja perempuan pekerja saat <i>work from home</i>	63
2. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Perempuan Pekerja Saat <i>Work From Home</i>	66
3. Pengaruh Dukungan Sosial dan Modal Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Perempuan Pekerja Saat <i>Work From Home</i>	68
BAB V.....	73
KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
C. Keterbatasan Penelitian.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala Dukungan Sosial	45
Tabel 3.2 Blueprint Skala Modal Psikologis.....	47
Tabel 3.3 Blueprint Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja	49
Tabel 3.4 Validitas Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja	51
Tabel 3.5 Uji Validitas Skala Dukungan Sosial.....	51
Tabel 3.6 Validitas Skala Modal Psikologis	52
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Alat Ukur	54
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.2 Hasil Uji Lineritas Dukungan Sosial- Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	58
Tabel 4.3 Uji Linearitas Modal Psikologis-Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	58
Tabel 4.4 Kategorisasi Data	59
Tabel 4.5 Aspek Paling Berpengaruh Dukungan Sosial	60
Tabel 4.6 Aspek Paling Berpengaruh Modal Psikologis	60
Tabel 4.7 Aspek Paling Dominan Keseimbangan Kehidupan Kerja	60
Tabel 4.8 Uji Regresi Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4.9 Uji Regresi Parsial (Uji t).....	62
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi (R Square)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Penelitian	42
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja	85
Lampiran 2 Skala Dukungan Sosial	87
Lampiran 3 Skala Modal Psikologis	89
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	91
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Dukungan Sosial	93
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Modal Psikologis	95
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas	97
Lampiran 8 Hasil Uji Linearitas	98
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis	99
Lampiran 10 Kategorisasi	100
Lampiran 11 Tabulasi Data	102

ABSTRAK

Miftahul Afiyah Maspeke, 17410165, Pengaruh Dukungan Sosial dan Modal Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Perempuan Pekerja saat *Work From Home*., *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2021. **Pembimbing : Rahmatika Sari Amalia, M.Psi**

Pandemi COVID-19 membawa banyak perubahan dalam seluruh aspek kehidupan manusia, mulai dari aspek kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, perekonomian, hingga pola hidup. Salah satu perubahan yang terjadi yakni dengan adanya kebijakan *work from home* yang mewajibkan pekerja untuk melakukan pekerjaannya dari rumah. Peran perempuan yang bekerja selama masa pandemi menjadi berlipat ganda dikarenakan harus berusaha menyeimbangkan antara peran sebagai seorang istri atau ibu, dan peran sebagai pekerja yang produktif. Namun, keseimbangan antara kedua peran tersebut dapat terwujud karena beberapa faktor pendukung, baik faktor internal maupun eksternal.

Keseimbangan kehidupan kerja tentunya dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, dua diantaranya yaitu dukungan sosial dan modal psikologis. Dukungan sosial terutama yang berasal dari keluarga menjadi salah satu faktor pendukung yang paling dekat dengan diri seseorang saat melaksanakan *work from home*. Namun, dukungan sosial tersebut tidak akan berpengaruh jika tidak ada dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Sehingga faktor pendukung lainnya yaitu modal psikologis yang merupakan sebuah keadaan psikologis dalam diri seseorang yang dapat mendorong untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tiga variabel yaitu Dukungan Sosial dan Modal Psikologis sebagai variabel bebas dan Keseimbangan Kehidupan kerja sebagai variabel terikat. Responden penelitian ini merupakan 135 perempuan yang bekerja yang sudah menikah dan memiliki anak, serta bekerja secara *work from home* dalam beberapa bulan terakhir. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yakni skala Dukungan Sosial yang mengacu pada teori Sarafino, skala Modal Psikologis yang mengacu pada teori Luthans, dan skala Keseimbangan Kehidupan Kerja yang mengacu pada teori Fisher, Bulger & Smith.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja para responden mayoritas berada pada kategori tinggi, yakni sebanyak 56,3% (76 Responden) . Begitu juga dengan tingkat Dukungan Sosial yang sebanyak 88,1% (119 responden) berada pada kategori tinggi, dan tingkat Modal Psikologis yang berada pada tingkat tinggi yakni sebanyak 74,8% (101 responden). Hasil uji regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dan modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai F sebesar 38,058 dengan sig. sebesar 0,000 (<0,05).

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Modal Psikologis, Keseimbangan Kehidupan Kerja

ABSTRACT

Miftahul Afiyah Maspeke, 17410165, The Influence of Social Support and Psychological Capital on The Work Life Balance of Working Women at Work From Home., **Thesis**, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang , 2021. Advisor : **Rahmatika Sari Amalia, M.Psi**

The COVID-19 pandemic brought many changes in all aspects of human life, ranging from health, social, cultural, educational, economic, to lifestyle aspects. One of the changes that occurred is the work from home policy that requires workers to do their work from home. The role of women who worked during the pandemic doubled because they had to try to strike a balance between the role of a wife or mother, and the role of a productive worker. However, the balance between the two roles can be realized due to several supporting factors, both internal and external factors.

Work-life balance can certainly be influenced by several variables, two of which are social support and psychological capital. Social support especially coming from the family becomes one of the supporting factors closest to one's self when carrying out work from home. However, such social support will have no effect if there is no motivation in a person to achieve work-life balance. So another supporting factor is psychological capital which is a psychological state in a person that can encourage to improve the quality of his life.

This study uses quantitative research method with three variables namely Social Support and Psychological Capital as free variables and Work-Life Balance as bound variables. Respondents to the study were 135 working women who were married and had children, and worked from home in recent months. The instruments used in this study are the Social Support scale which refers to Sarafino theory, the Psychological Capital scale which refers to the Luthans theory, and the Work Life Balance scale which refers to Fisher's theory, Bulger &Smith.

The results of this study showed that the work-life balance rate of the majority respondents was in the high category, which is as much as 56.3% (76 respondents). Similarly, the level of Social Support as much as 88.1% (119 respondents) is in the high category, and the level of Psychological Capital is at a high level of 74.8% (101 respondents). The results of the regression test showed a significant influence between social support and psychological capital on work-life balance with an F value of 38,058 with sig. 0.000 (<0.05).

Keywords : Social Support, Psychological Capital, Work Life Balance

مستخلص البحث

مفتاح العافية ماسبيكي ، 17410165 ، تأثير الدعم الاجتماعي و رأس المال النفسي على التوازن بين العمل و الحياة للعاملات في العمل من المنزل ، البحث العلمي ، كلية علم النفس ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج 2021. المشرفة: رحماتيكا ساري أماليا الماجستير.

أحدثت جائحة كوفيد-19 العديد من التغييرات في جميع جوانب الحياة البشرية ، من الصحة ، و الاجتماعية ، و الثقافية ، و التعليمية ، و الاقتصادية ، إلى جوانب نمط الحياة. أحد التغييرات التي حدثت هو وجود سياسة العمل من المنزل التي تتطلب من العمال القيام بعملهم من المنزل. لقد تضاعف دور المرأة التي تعمل أثناء الوباء لأنه يتعين عليها محاولة الموازنة بين دور الزوجة أو الأم و دور كونها عاملة منتجة. و مع ذلك ، يمكن تحقيق التوازن بين الدورين بسبب العديد من العوامل الداعمة ، الداخلية و الخارجية.

يمكن بالطبع أن يتأثر التوازن بين العمل و الحياة بعدة متغيرات ، اثنان منها هما الدعم الاجتماعي و رأس المال النفسي. الدعم الاجتماعي ، و خاصة من الأسرة ، هو أحد أقرب العوامل الداعمة للفرد عند القيام بالعمل من المنزل. و مع ذلك ، لن يكون لهذا الدعم الاجتماعي أي تأثير إذا لم يكن هناك دافع داخل الشخص لتحقيق التوازن بين العمل و الحياة. بحيث تكون العوامل الداعمة الأخرى هي رأس المال النفسي و هي حالة نفسية للإنسان يمكن أن تشجع على تحسين نوعية الحياة. تستخدم هذه الدراسة أساليب البحث الكمي مع ثلاثة متغيرات هي الدعم الاجتماعي و رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة و التوازن بين العمل و الحياة كمتغير تابع. كان المشاركون في هذه الدراسة 135 عاملة متزوجة و لديها أطفال ، بالإضافة إلى العمل من المنزل في الأشهر القليلة الماضية. الأدوات المستخدمة في هذا البحث هي مقياس الدعم الاجتماعي الذي يشير إلى نظرية سارافينو (Sarafino) ، و مقياس رأس المال النفسي الذي يشير إلى نظرية لوثان (Luthans) ، و مقياس توازن الحياة العملية الذي يشير إلى نظرية فيشر ، بولجر وسميث (Fisher, Bulger & Smith).

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن غالبية المبحوثين التوازن بين العمل و الحياة في فئة عالية ، أي 56.3% (76 مستجيبة). و بالمثل ، كان مستوى الدعم الاجتماعي 88.1% (119 مستجيبة) في الفئة العالية ، و مستوى رأس المال النفسي في المستوى العالي 74.8% (101 مشارك). أظهرت نتائج اختبار الانحدار تأثيراً معنوياً بين الدعم الاجتماعي و رأس المال النفسي على التوازن بين العمل و الحياة بقيمة F تبلغ 38.058 مع الإشارة. يساوي 0.000 (>0.05).

الكلمات المفتاحية: الدعم الاجتماعي ، رأس المال النفسي ، التوازن بين العمل و الحيا

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi COVID-19 atau biasa disebut *Corona Virus Disease* yang melumpuhkan dunia di akhir tahun 2019 hingga sekarang membawa banyak perubahan di segala aspek kehidupan. Mulai dari aspek kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, perekonomian, hingga pola hidup. Kebijakan *work from home* juga diterapkan sejak awal bulan Maret 2020 di berbagai sektor pekerjaan. Berdasarkan data analisis yang dilakukan oleh World Bank, di Indonesia sendiri terdapat 21% pekerjaan yang bisa diselesaikan dari rumah. Kebijakan ini bisa berdampak baik dan buruk bagi setiap pekerja.

Menurut survey yang dilakukan oleh Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) yang bekerja sama dengan pemerintah Australia dan menemukan bahwa dari 446 responden, terdapat 73% perempuan yang bekerja secara WFH dan melakukan pekerjaan rumah tangga. Dari hal tersebut, ditemukan bahwa 46% perempuan menganggap menyiapkan makan adalah sebuah tanggung jawab di rumah, dan sebanyak 41% laki-laki juga menjawab bahwa menyiapkan makan merupakan tanggung jawab pasangannya.

Menurut para responden, dalam hal mengasuh anak, 45% perempuan menyatakan bahwa mereka mengasuh anak, dan sebanyak 10% laki-laki menyatakan bahwa pasangan merekalah yang mengasuh anak. Kemudian tanggung

jawab merawat orangtua yang tinggal bersama juga menjadi tanggung jawab wanita menurut 23% responden perempuan dan 15% responden laki-laki. selanjutnya, sebanyak 47% wanita sangat setuju jika tanggung jawab domestik memengaruhi keefektifan *Work from Home*, 46% perempuan dan laki-laki setuju bahwa bekerja dari kantor atau *Work from Office* lebih efektif. ((IBCWE), 2020).

Selain data tersebut, menurut survey yang dilakukan oleh UN Women yang bekerjasama dengan Indosat Ooredoo selama bulan April-Juli 2020 melalui SMS yang disebar oleh jaringan Indosat Ooredoo, yang menemukan bahwa masa pandemi ini membawa dampak yang tidak seimbang bagi wanita. Untuk lebih rincinya, data yang ditemukan dari survey ini, beberapa diantaranya yaitu, 69% perempuan menggunakan banyak waktunya untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga saja, sedangkan 39% perempuan menyatakan bahwa waktu dirumah banyak dihabiskan untuk mengajar anak karena adanya sistem belajar dari rumah bagi siswa-siswa di Indonesia. Oleh karena itu, berdasarkan data-data tersebut maka disimpulkan bahwa terdapat ketidakseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan bagi wanita bekerja terutama bagi perempuan yang sudah berumah tangga.

Zaman modern menuntut setiap orang untuk bisa mencukupi kebutuhan masing-masing dan tidak bergantung pada orang lain. Begitupun pada seorang wanita, yang juga memiliki hak untuk bekerja dan mencukupi kebutuhan sendiri, sama seperti pria. Jika dilihat berdasarkan gender, perbedaan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Februari 2019, pada laki-laki sebesar 83,18% dan perempuan hanya 55,50%. Namun dibandingkan dengan tahun sebelumnya, TPAK laki-laki dan perempuan meningkat 0,17% dan 0,06 % poin. Dari TPAK tersebut,

diketahui bahwa status pekerjaan terbanyak yakni sebagai buruh atau pegawai sebanyak 39,13% (BPS,2019). Angka-angka tersebut menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia yang bisa dikatakan cukup banyak sehingga peran perempuan yang telah berumah tangga dalam bekerja dan mengurus kehidupan rumah tangga menjadi sebuah tanggung jawab ganda karena perempuan dianggap memiliki peran yang sangat besar dalam kehidupan keluarga. Peran ganda yang dijalani oleh wanita menjadi lebih menantang di masa pandemi dikarenakan terdapat kebijakan *work from home*.

Menurut Mustajab, dkk (2020) pergeseran metode bekerja ke metode *work from home* saat ini dilakukan dengan pemberian tugas dan tanggung jawab kepada pekerja yang harus dikerjakan dari rumah dan melarang berkumpul di tempat kerja atau suatu ruangan tertentu. Menurut Bloom dkk (2015) bekerja dari rumah yang dilakukan karyawan bisa menimbulkan beberapa masalah, yang pertama yakni bagaimana efektivitas bekerja dari rumah untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas pekerja serta masalah berikutnya yakni akan adanya kekacauan dalam kehidupan kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai perbandingan yang lurus dan adanya peningkatan kualitas antara kehidupan pribadi dan beban pekerjaan (Fisher-McAuley dkk, 2009). Selanjutnya menurut Lockwood (2003) bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan yang seimbang individu dalam dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, menurut Greenhaus dkk (2003), jika seseorang mendapati dirinya dalam keterikatan dan adanya kepuasan dalam perannya sebagai pekerja dan anggota keluarga maka bisa dikatakan

seseorang tersebut telah mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, Frone (2003) mengaitkan keseimbangan kehidupan kerja dengan adanya konflik peran yang dimana keseimbangan kehidupan kerja ditandai dengan tidak terdapat konflik peran seseorang di pekerjaan dan keluarganya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan yang seimbang dalam pembagian peran seseorang ke kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Hal ini tidak serta merta terwujud dalam kehidupan setiap individu, terutama pada wanita.

Dalam pandangan Islam, mencari nafkah dalam kehidupan menjadikan manusia memiliki kedudukan yang mulia dibanding dengan manusia yang tidak berusaha mencari nafkah. Hal ini telah dijelaskan dalam Hadist riwayat Ahmad & Ibnu Asakir, kemudian hadist yang riwayat Ahmad dan Baihaqi yang menjelaskan bahwa betapa mulianya kedudukan orang yang bekerja sehingga saat malam hari setelah bekerja, akan mendapatkan ampunan dari Allah swt. Namun, dalam QS At-Tahrim : 6 juga dijelaskan bahwa manusia harus bisa menjaga dirinya dan keluarganya sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam Islam, konsep keseimbangan kehidupan kerja juga telah diatur sedemikian rupa.

Menurut Publikasi dan Media Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2020), perempuan bereperan untuk mengorganisir waktunya untuk memberikan yang terbaik bagi keluarga. Sehingga kebijakan *work from home* menjadi sebuah tantangan besar bagi perempuan yang menuntut untuk menciptakan keseimbangan pada kehidupan pribadi dan pekerjaannya yang pada saat ini rentan menjadi satu masalah yang pelik (Publikasi dan Media Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2020).

Menurut Timbal dan Mustabsat dalam Simamarta dan Ambon (2020) salah satu indikator yang ada dalam *work from home* yaitu adanya pemisahan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor untuk mendapatkan kualitas *work from home* yang maksimal, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Desrochers, Lehoux, Halpern, & Riggio, 2004 (dalam Kinman, 2016) yang menemukan bahwa karyawan yang tidak memiliki batasan yang jelas antara peran di rumah dan pekerjaan kantor lebih banyak menemukan konflik dalam kehidupan dan pekerjaannya. Namun, menurut Putnik et al (2018) persimpangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan kantor dapat memiliki dua sisi, baik itu pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dan sebaliknya sehingga karyawan yang dapat membagi waktu dengan baik akan meminimalisir konflik akan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pekerja wanita yang melakukan WFH, yakni pada pekerja berinisial F,A, dan N. Ketiga subjek mengaku bahwa WFH mengakibatkan tidak fokus pada pekerjaan dikarenakan harus mengurus urusan di dalam rumah. Pada subjek yang memiliki anak yang berusia remaja, menyatakan tidak terlalu sulit dalam membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Namun, bagi subjek yang memiliki anak dibawah lima tahun dan anak yang berada di sekolah dasar mengaku merasa kesulitan karena harus menemani saat belajar dari rumah. Saat ditanyakan mengenai suami dan keluarga lainnya, para subjek menjelaskan bahwa suami ketiganya sama-sama bekerja sehingga bisa membantu urusan rumah tangga saat sudah menyelesaikan pekerjaan kantor saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para perempuan yang sudah berumah tangga

memiliki beban yang lebih banyak saat melakukan *work from home* dan jika ada dukungan dari suami dan anak-anak, maka pembagian peran ganda tidak akan terlalu sulit.

Berdasarkan permasalahan di atas, para perempuan yang seharusnya bisa menyeimbangkan kedua peran yang dimiliki, pada kenyataannya banyak yang tidak mencapai hal tersebut. Menurut pendapat Schabracq, Winnubust, dan Coope (2003) bahwasanya faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yakni karakteristik kepribadian, karakteristik pekerjaan, sikap, dan juga karakteristik keluarga. Menurut Triwijayanti dan Astiti (2019) bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai dengan adanya motivasi eksternal dan internal. Bentuk motivasi eksternal dapat berupa dukungan dari keluarga, teman, dan lingkungan kerja, sedangkan bentuk motivasi internal yakni seperti keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki.

Selain hal-hal tersebut, keseimbangan kehidupan kerja juga bisa dipengaruhi oleh faktor organisasional berupa sistem kerja, kebijakan-kebijakan, stres kerja, dan lain sebagainya, kemudian juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti dukungan sosial yang berasal dari keluarga dan rekan kerja, faktor demografi, dan faktor individual berupa kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional (Poulose & Sudarsan, 2014).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sarafino & Smith (2011), dukungan sosial diartikan sebagai bantuan atau perhatian dari orang sekitar yang dapat beraal darimana saja, contohnya seperti lingkungan sekitar dan dari keluarga. Sarafino dan

Smith juga menyatakan bahwa dukungan sosial pada dasarnya memiliki beberapa bentuk, yaitu yang pertama dukungan sosial yang berbentuk emosi yang biasanya diekspresikan dengan perasaan suka, cinta, dan simpati. Berikutnya yaitu dukungan sosial instrumental yang diberikan dalam bentuk penyediaan barang atau pemberian jasa untuk membantu seseorang, yang ketiga yaitu dukungan sosial yang berbentuk pemberian informasi tentang bagaimana sebuah situasi sedang berlangsung di sekitarnya, dan yang terakhir dukungan sosial yang berbentuk penghargaan atau apresiasi.

Menurut Cobb (1976) bahwa dukungan sosial adalah sebuah informasi kepada seseorang yang bisa menjadikan seseorang merasa dipedulikan oleh orang sekitar, dihargai kehadirannya, disayangi dan merasa menjadi anggota dari suatu jaringan yang memiliki tanggung jawab untuk berperilaku timbal balik. Menurut Kaplan & Sadock (dalam Triwijayanti dan Astiti 2019) dukungan sosial keluarga adalah suatu hubungan interpersonal yang bisa melindungi seseorang dari efek stress dengan cara memberikan dukungan informasional, memberi dukungan penilaian atas usahanya, dukungan instrumental dan dukungan secara emosional. Sedangkan menurut Sarafino (2011), dukungan sosial diartikan sebagai pemberian kenyamanan pada orang lain, menghargainya dan merawatnya. Sehingga dukungan sosial disini dapat diartikan sebagai bentuk bantuan yang diberikan oleh orang lain dalam berbagai cara seperti verbal maupun non verbal, sehingga bisa menjadikan individu merasa diperhatikan, disayangi, nyaman, dan merasa bernilai. Sedangkan dalam Islam, dukungan sosial diartikan sebagai sebuah Ta'awun atau tolong menolong.

Pada dasarnya, dukungan sosial bisa berasal dari seorang yang profesional maupun yang tidak profesional, dikarenakan dukungan tersebut bisa berupa dukungan secara verbal maupun non verbal. Dukungan tersebut bisa dilakukan dengan adanya pengalaman-pengalaman, kemampuan, keterampilan, dan pemahaman sehingga bisa membuat individu merasa tenang dan bisa kembali menyeimbangkan dirinya (Weiss, dalam Bulmer, 2015). Namun, saat kondisi pandemi yang mengharuskan bekerja secara *work from home* yang akhirnya menjadikan keluarga sebagai pemberi dukungan sosial paling dekat yang dimana menurut Kaplan & Sadock (2010) dukungan sosial keluarga adalah suatu hubungan interpersonal yang bisa melindungi seseorang dari efek stress dengan cara memberikan dukungan informasional, memberi dukungan penilaian atas usahanya, dukungan instrumental dan dukungan secara emosional.

Terdapat beberapa aspek yang menyusun dukungan sosial, yaitu keterikatan atau sebuah kedekatan secara emosional dan memberikan rasa tenang kepada individu, integrasi sosial atau bagaimana pemberian dukungan dengan cara memberi perasaan kepada individu bahwa ia adalah bagian dari sebuah kumpulan yang memiliki kesamaan minat, selanjutnya penghargaan yang diberikan, bisa diandalkan, dan membuat individu merasa dibutuhkan. (Weiss, dalam Novenia dan Ratnaningsih 2017).

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novenia & Ratnaningsih (2017) yang menemukan bahwa dukungan sosial suami dan *work family balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan yang berarti bahwa jika suami memberikan dukungan kepada istrinya, maka tingkat *work family*

balance pada guru wanita di SMAN Purworejo akan semakin tinggi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Laraseanti (2009) menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Sedangkan menurut Farradila (2014) dalam penelitian sebelumnya mengenai dukungan sosial keluarga pada pekerja di PT Suara Merdeeka, menemukan bahwa semakin tinggi dukungan sosial keluarga yang diberikan, maka keseimbangan kerja akan terwujud.

Menurut Triwijayanti & Astiti (2019) bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga dapat membantu mencapai keseimbangan kehidupan kerja, dan selain dukungan keluarga, keseimbangan kehidupan kerja akan tercapai jika seseorang meningkatkan segala kemampuan yang ada dalam dirinya yang kemudian menurut Delecta (2011) diyakini bahwa faktor yang ada dalam diri individu itu sendirilah yang merupakan penentu utama yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Pembuktian dari pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kesejahteraan seseorang dalam psikologisnya memiliki korelasi yang positif dengan keseimbangan kehidupan kerja, dan di dalam diri individu sendiri terdapat sebuah kapasitas psikologis yang merupakan aspek yang berguna untuk meningkatkan perilaku yang positif sehingga dapat memengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini kemudian disebut oleh Siu (2013) sebagai modal psikologis.

Modal Psikologis atau *psychological capital* didefinisikan oleh Luthans & Youssef,dkk (2007) sebagai keadaan psikologi yang positif dalam diri individu yang terlihat dengan adanya 1) kepercayaan diri dalam melakukan sesuatu yang

menantang, 2) memiliki optimisme akan kesuksesan di masa sekarang maupun di masa depan, 3) adanya harapan yang mengarahkan menuju tujuan dan 4) ketahanan dalam menghadapi permasalahan sehingga bisa bangkit kembali. Hal tersebut merupakan sesuatu yang melengkapi individu dan organisasi yang bisa diarahkan dan dikembangkan (Luthans, 2002) . Sedangkan menurut Luthans, Youssef, & Avolio (2007) bahwa Modal Psikologis adalah sebuah konstruksi inti yang positif dalam diri individu yang berisi harapan, ketahanan, efikasi diri dan optimisme sehingga keempat Modal Psikologis ini bisa diukur, dikembangkan dan dikelola untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang. Sehingga bisa disimpulkan bahwa Modal Psikologis merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh individu yang bersifat positif dan dapat dikelola untuk meningkatkan kualitas individu dalam aspek kehidupannya. Hal ini menjadikan Modal Psikologis menjadi salah satu karakteristik kepribadian yang menentukan bisa atau tidaknya individu mengatasi permasalahan keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut pandangan Islam, Modal Psikologis yang memiliki 4 aspek, masing-masing telah dijelaskan dalam Al-Quran yakni dalam QS Ali Imran : 139 (Efikasi Diri), QS Az-Zumar : 53 (Optimisme), QS Ar-Rum : 24 (Harapan), dan QS Yusuf : 87 (Resiliensi). Sehingga dari penjelasan dalam Al-Quran tersebut, dapat dikatakan bahwa modal psikologis juga telah diatur dalam Islam.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2018) yang menemukan bahwa Modal psikologis memiliki sumbangan yang efektif pada keseimbangan kehidupan kerja yang berarti jika seseorang mempunyai modal psikologis yang baik, maka keseimbangan kehidupan kerja yang akan didapatkan

juga semakin baik, begitu juga sebaliknya. Namun, menurut Irawan (2018) berdasarkan penelitian yang dilakukannya, menunjukkan bahwasanya Modal psikologis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan melihat kondisi saat ini yang menggambarkan para pekerja wanita yang sudah menikah dan bekerja secara WFH saat pandemi. Kondisi ini menuntut para perempuan untuk bisa adil dalam membagi perannya, baik dalam urusan rumah tangga maupun dalam urusan pekerjaannya. Untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja tersebut, seorang wanita menikah yang bekerja membutuhkan adanya dukungan sosial dari orang sekitar juga modal psikologis yang cukup. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dukungan Sosial dan Modal psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja. Sehingga bisa memberikan pandangan bagi para perempuan bahwa tantangan peran ganda tersebut bisa dihadapi jika mendapat dukungan sosial yang cukup dari orang terdekat dan juga menyadari bahwa adanya Modal psikologis dalam diri yang mumpuni yang bisa mendukung keberhasilan keseimbangan kehidupan kerja. Hipotesis yang dimunculkan pada penelitian ini yakni adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari dukungan sosial dan Modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan kerja wanita bekerja saat WFH. Berdasarkan paparan yang dijelaskan di atas maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Dukungan Sosial dan Modal psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Perempuan Pekerja saat *Work From Home*”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada wanita pekerja saat *Work From Home*?
2. Apakah Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada wanita pekerja saat *Work From Home*?
3. Apakah dukungan sosial dan Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada wanita pekerja saat *Work From Home*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada wanita pekerja saat *Work From Home*
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada wanita pekerja saat *Work From Home*

3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan Modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan kerjapada wanita pekerja saat *Work From Home*

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, saat tujuan tersebut tercapai maka manfaat yang diharapkan terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang Psikologi terutama di Psikologi Industri Organisasi dan bisa menjadi dasar untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi praktis bagi pihak-pihak yang terkait dengan tema penelitian ini, terutama para perempuan yang bekerja, untuk menyadari bahwa terdapat dukungan sosial dan sisi positif dalam kepribadian yaitu modal psikologis, yang bisa meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk lingkungan sekitar untuk setidaknya memberikan dukungan satu sama lain guna meminimalisir konflik-konflik yang terjadi dalam keseimbangan kehidupan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perempuan Pekerja

Pekerja diambil dari kata ‘kerja’ yang diartikan sebagai sebuah perbuatan dalam melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan sesuatu yang dalam hal ini disebut dengan nafkah (Yasin, 2997). Sedangkan Pekerja dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja diartikan sebagai orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan. Maka perempuan pekerja dapat diartikan sebagai seorang perempuan yang bekerja dengan melakukan sesuatu dan mendapatkan imbalan atas pekerjaannya.

Beberapa alasan mendasar mengapa perempuan memilih untuk bekerja yaitu mengenai tuntutan hidup dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selanjutnya untuk menambah pemasukan keluarga, aktualisasi diri, pengembangan bakat, dan meminimaisir kejenuhan dirumah. (Yulia, 2016)

B. *Work From Home*

Menurut Mustajab, dkk (2020) *work from home* atau bekerja dari rumah adalah sebuah perubahan yang terjadi dalam organisasi dimana terdapat pemberian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan cara ‘melarang’ adanya perkumpulan di kantor atau di suatu ruangan. *Work from Home* atau yang disebut juga *Telecommuting Work* atau *telework* didefinisikan sebagai sebuah pengaturan kerja berupa alternatif dimana karyawan bekerja dari lokasi selain di kantor di sebagian besar jadwal kerja ddengan menggunakan media elektronik untuk melakukan

komunikasi sambil melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Bailey & Kurland, 2002; Baruch, 2001; Feldman & Gainey, 1997 dalam (Holland et al., 2016).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *work from home* adalah sebuah metode bekerja yang dilakukan dengan tidak berada di tempat kerja atau dilakukan dari rumah dengan pengaturan-pengaturan tertentu dan tetap memenuhi tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan pendapat dari Gądecki et al., (2018) bahwasanya terdapat tiga dimensi terwujudnya *work from home* yakni :

1. Ruang

Ruang yang dimaksud yaitu adanya transformasi ruang pribadi yang ada di dalam rumah menjadi ruang publik (untuk bekerja dan melakukan aktivitas keseharian)

2. Waktu

Waktu disini yaitu bagaimana penggunaan ruang pribadi dan ruang kerja yang saling tumpang tindih sehingga menyebabkan adanya tabrakan penggunaan waktu dalam pekerjaan rumah tangga dan tugas profesional.

3. Peran sosial

Yaitu adanya sebuah deskripsi diri atau sebuah kesadaran diri atas peran sebagai pekerja dari rumah dan pekerjaan yang harus dilakukan terus menerus.

C. Keseimbangan Kehidupan Kerja

1. Pengertian Keseimbangan kehidupan kerja

Menurut Fisher-McAuley dkk (2003) keseimbangan kehidupan kerja adalah sebuah perbandingan yang lurus antara peningkatan kualitas dalam kehidupan pribadi dan beban pekerjaan. Sedangkan menurut Lockwood (2003) bahwa keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai keadaan individu yang seimbang antara dua tuntutan peran, yakni peran dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Greenhaus (2003) bahwa jika individu merasakan kepuasan dalam perannya sebagai pekerja maupun anggota keluarga maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut telah mendapatkan keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaannya. Weckstein (2008) keseimbangan kehidupan kerja diartikan sebagai konsep keseimbangan dalam karir dan kehidupan pribadi, kebahagiaan, waktu senggang, urusan keluarga atau kegiatan lainnya. Oleh karena itu, Frone (2003) menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dikaitkan dengan konflik peran seseorang dalam pekerjaan dan keluarganya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja atau keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan yang seimbang dalam pembagian peran seseorang ke dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Keseimbangan kehidupan kerja

Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009) bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki 4 aspek pembentuk yaitu :

- a. WIPL (*Work Interface With Personal Life*)

Dimensi ini diartikan sebagai seberapa jauh pekerjaan individu dapat mengusik kehidupan pribadi seseorang.

b. *PLIW (Personal Life Interface With Work)*

Kehidupan individu yang mengganggu pekerjaan sudah banyak terjadi, sehingga hal ini dianggap sebagai aspek yang memebentuk keseimbangan kehidupan kerja.

c. *PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)*

Berbeda dengan aspek sebelumnya, aspek ini mengukur bagaimana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.

d. *WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)*

Sebaliknya, aspek ini merupakan aspek yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karena mengukur seberapa besar pengaruh pekerjaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang.

Sedangkan menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw, (2003) bahwa keseimbangan kehidupan kerjaterdiri dari beberapa indikator yang menyusunnya, indikator tersebut dijabarkan sebagai berikut.

- a. *Time Balance* yaitu bagaimana individu memiliki keseimbangan waktu yang berarti terdapat ketersediaan waktu untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.
- b. *Involvement Balance* yaitu keseimbangan atas keterlibatan indivu secara fisik maupun psikis dalam melakukan pekerjaan dan menjalani kehidupan pribadi.

- c. *Satisfaction Balance* yaitu sebuah keseimbangan yang diukur dengan ada atau tidaknya kepuasan individu dalam menjalani kehidupan pribadi dan melakukan pekerjaannya.

3. Faktor-faktor yang memengaruhi Keseimbangan kehidupan kerja

Berdasarkan pendapat Schabracq, Winnubst, dan Coope (2003), bahwa keseimbangan kehidupan kerja didukung oleh beberapa faktor yang memengaruhi tinggi dan rendahnya, yaitu sebagai berikut.

a. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Setiap orang memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda-beda. Pada dasarnya, individu yang memiliki karakteristik kepribadian yang positif akan lebih mudah mendapatkan keseimbangan kehidupan kerjayang tinggi.

b. Karakteristik Keluarga

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (Novelia, 2013) bahwasanya setiap orang memiliki cara masing-masing dalam membentuk dan mmebina keluarga. Peran anggota keluarga di kehidupan individu juga berbeda-beda. Hal ini mengakibatkan adanya perbedaan tanggung jawab di dalam rumah dan hal tersebut dapat memengaruhi cara mencapai keseimbangan kehidupan kerjaseseorang.

c. Karakteristik pekerjaan

Pola kerja, beban kerja, jam kerja, dan konflik kerja pada setiap individu jelas berbeda. Perbedaan tersebut memunculkan adanya perbedaan

tanggung jawab kerja pada setiap individu. Oleh karena itu, hal ini menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

d. Sikap

Perbedaan sikap seseorang dalam menanggapi keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi. Hal ini disebabkan pandangan setiap orang berbeda-beda akan prioritas yang akan diutamakan sehingga keseimbangan kehidupan kerja akan terpengaruh berdasarkan sikap seseorang dalam menanggapi.

4. Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam Islam

Dalam Islam, mencari nafkah dalam kehidupan menjadikan manusia memiliki kedudukan yang mulia dibanding dengan manusia yang tidak berusaha mencari nafkah. Dalam sebuah hadist dijelaskan bahwa Rasulullah bersabda

“Rasul bersabda : Barangsiapa yang pada malam hari merasakan kelelahan dalam bekerja pada siang hari, maka pada malam itu, ia akan diampuni Allah swt” (HR Ahmad & Ibnu Asakir)

“Rasulullah pernah ditanya, pekerjaan apa yang paling baik? Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik” (HR. Ahmad & Baihaqi)

Kemudian Allah Ta’ala berfirman dalam Surah At-tahrim ayat 6

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ
وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ
وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan”. (QS At-Tahrim : 6)

Dari hadist dan ayat Al-Quran diatas, dapat dikatakan bahwa Islam mendukung adanya keseimbangan kehidupan kerja dengan dianjurkannya bekerja mencari nafkah, juga diperintahkan untuk menjaga diri sendiri dan keluarga.

D. Dukungan Sosial

1. Pengertian

Berdasarkan pernyataan oleh Cobb (1976) bahwa dukungan sosial ialah sebuah informasi yang bisa meyakinkan penerimanya bahwa ia mendapatkan kepedulian, disayang, mendapat penghargaan, dan merasa terkait dalam suatu jaringan yang memiliki hubungan timbal balik. Sedangkan menurut Sarafino (2011) bahwa dukungan sosial didefinisikan sebagai adanya pemberian sebuah kenyamanan kepada orang lain dengan cara merawat dan menghargai orang lain tersebut. Dukungan sosial merupakan informasi yang berbentuk

verbal maupun nonverbal, saran, bantuan, maupun tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang ada di sekitar individu yang memberikan keuntungan secara emosional dan memengaruhi perilaku individu selanjutnya (Gottlieb dalam Laraseanti, 2009). Pendapat lainnya yang diungkapkan oleh Sarason (dalam Laraseanti, 2009) bahwa keberadaan seseorang, kesediaan, dan kepedulian dari orang sekitar merupakan dukungan sosial yang bisa didapatkan dari orang sekitar yang bisa diandalkan, bisa mengharagai individu, dan menyanyangi individu. Sedangkan menurut Cobb (1976) bahwa dukungan sosial merupakan kenyamanan, penghargaan, perhatian, dan penerimaan atas kondisi seseorang oleh orang lain.

Dukungan sosial menurut Kaplan dan Sadock (2010) bahwasanya dukungan sosial adalah bentuk hubungan interpersonal yang memiliki fungsi menjauhkan penerimanya dari pengaruh yang buruk dari stress, selain itu bentuk dukungan sosial tersebut juga beragam, seperti dukungan informasional, penilaian, instrumental dan emosional. Dukungan Sosial merupakan sesuatu yang berisi nasihat verbal atau non verbal, atau berupa bantuan tindakan yang diberikan, kehadiran yang memiliki pengaruh emosional bagi penerima. (Nursalam, dan Kurniawati, 2007). Kemudian menurut Sarson dan Pierce dalam (Nugraha & Kustanti, 2018) bahwasanya dukungan sosial merupakan kenyamanan secara fisik dan psikologis yang didapatkan dari orang lain serta memiliki manfaat untuk mengurangi stress.

Menurut pendapat Weiss dalam (Sinaga & Kustanti, 2017) bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh orang lain baik merupakan seorang yang

profesional di bidangnya maupun yang tidak, dan dapat memahami masalah dan keluhan yang terjadi. Dukungan sosial yang dimaksud bisa berbentuk dukungan dalam komunikasi verbal maupun nonverbal yang diberikan dengan menggunakan keahlian dalam pengalaman dan pemahamannya agar individu yang didukung bisa mendapat keseimbangan psikologisnya kembali. Sedangkan menurut Yasin dan Dzulkifli (2010), dukungan sosial merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena memerankan bagian penting dalam pengelolaan masalah psikologis individu, jika dukungan sosial kurang didapatkan, maka individu cenderung akan mengalami lebih banyak masalah psikologis.

Selain itu, dukungan sosial yang dirasakan individu merupakan sumber daya yang membuat individu merasa diperhatikan, dihargai dan dianggap ada dalam sebuah kelompok. Berdasarkan pendapat di atas, maka dukungan sosial bisa diartikan sebagai suatu pemberian dukungan dalam bentuk komunikasi verbal maupun nonverbal yang menjadi salah satu bagian penting dari kehidupan individu yang bisa membantu individu dalam menangani masalah-masalah psikologis.

2. Faktor yang memengaruhi Dukungan sosial

Berikut adalah faktor yang memengaruhi dukungan sosial atau dukungan sosial berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Stanley (2007)

a. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan ini diartikan sebagai adanya sandang, pangan serta papan yang jika tidak tercukupi maka individu akan merasa kurang dalam mendapatkan dukungan sosial.

b. Kebutuhan Sosial

Menurut Stanley, seorang dengan aktualisasi diri yang baik akan lebih ingin mendapatkan pengakuan dalam kehidupannya di dalam bermasyarakat sehingga pengakuan tersebut dianggap sebuah kebutuhan dalam memberikan penghargaan.

c. Kebutuhan Psikis

Seorang yang memiliki rasa ingin tahu, rasa ingin merasakan aman dan nyaman, religiusitas, tidak mungkin bisa terpenuhi tanpa adanya bantuan orang lain, terlebih jika seseorang sedang berada dalam sebuah masalah yang membuat seseorang cenderung mencari kenyamanan berupa dukungan sosial yang ada dari orang sekitarnya.

3. Bentuk Dukungan Sosial

Berdasarkan pendapat Cohen dan Hoberman (1983) bahwa bentuk dukungan sosial terbagi menjadi 4 macam, yaitu sebagai berikut.

- a. *Appraisal Support*, yang berupa bantuan nasihat atau masukan yang bisa membantu penyelesaian suatu masalah sehingga stress bisa diminimalisir.
- b. *Tangible Support*, berupa tindakan atau bantuan yang terlihat secara fisik untuk menyelesaikan permasalahan.
- c. *Self Esteem Support*, yaitu dukungan yang bisa meningkatkan harga diri individu dengan bentuk pujian, dukungan emosional, penguatan, dan lain

sebagainya sehingga individu bisa meningkatkan harga dirinya dengan dukungan tersebut.

- d. *Belonging Support* yang berupa menunjukkan adanya perasaan diterima dalam suatu kelompok dan individu bisa mendapatkan rasa kebersamaan didalamnya.

4. Sumber-sumber dukungan sosial

Berdasarkan penyampaian dari Wangmuba (2009) bahwasanya dukungan sosial memiliki sumber-sumber yang natural tanpa ada kaitan dengan beban psikologis maupun dengan label psikologis, sumber tersebut yaitu sebagai berikut.

- a. Dukungan sosial keluarga

Dukungan ini diberikan oleh orang terdekat individu yang memiliki potensi besar dan memiliki kesediaan untuk individu saat membutuhkan bantuan. Menurut Taylor dalam (Laraseanti, 2009) bahwa dukungan sosial keluarga merupakan bantuan yang diberikan oleh keluarga berupa barang, jasa, informasi yang dibutuhkan, dan nasehat yang kemudian dapat menjadikan penerima merasa lebih disayangi, dihargai dan merasa lebih tentram. Menurut Sarafino dalam (Laraseanti, 2009), keluarga merupakan lingkungan pertama yang didapatkan individu dalam proses sosialisasinya. Dukungan yang didapatkan dari keluarga yang berisi dukungan dari orangtua, pasangan, dan anak akan

menjadikan munculnya rasa senang, aman, puas dan nyaman sehingga memengaruhi kesehatan jiwa dan berkaitan dengan adanya pembentukan mental yang seimbang.

b. Dukungan di tempat kerja

Dukungan ini merupakan dukungan yang berasal dari atasan, teman kerja, maupun lingkungan kerja (Parasuraman et al, dalam Laraseanti, 2009)). Menurut Allen dalam (Laraseanti, 2009), bahwa ditemukan dalam sebuah survei dari berbagai pekerjaan, atasan yang tidak menyediakan *daycare* bagi karyawannya akan mengakibatkan adanya konflik pada keseimbangan kehidupan kerja. Kemudian oleh Ducharme dan Martin dalam (Laraseanti, 2009) menemukan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja akan membantu meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan oleh para karyawan. Menurut Toulson & Smith dalam (Laraseanti, 2009) bahwasanya dukungan yang didapatkan di tempat kerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan hubungan antar sesama pekerja, seperti perasaan untuk tolong-menolong antara rekan kerja dan manajer.

c. Dukungan Sosial dari teman

Argyle & Furnham (dalam Veiel & Baumann, 1992) melakukan sebuah studi yang menemukan bahwa terdapat tiga proses yang menjadikan teman memiliki peran untuk memberikan dukungan sosial. Pertama yaitu proses material, yang dimana berupa informasi yang

dibutuhkan individu, maupun berupa uang. Kemudian proses kedua yang berupa dukungan secara emosional, yang dimana pada saat individu menghadapi masalah maka bisa diminimalisir dengan bercerita kepada teman. Yang ketiga yakni integrasi sosial, yang dimana adanya sikap kooperatif dan penerimaan kepada individu yang bisa bermanfaat dalam mengurangi rasa kesepian hingga memperkuat ikatan sosial.

5. Dimensi Dukungan Sosial

Sarafino dan Smith (2011) menemukan bahwa dalam dukungan sosial, terdapat empat dimensi yang menyusunnya. Dimensi-dimensi tersebut yaitu sebagai berikut.

a. Dukungan Emosional

Dimensi ini merupakan dimensi yang menyusun dukungan sosial dalam bentuk dukungan emosional seperti memperlihatkan empati, menunjukkan kepedulian, dan hal positif lainnya sehingga bisa memberikan kenyamanan pada individu yang menerima.

b. Dukungan Instrumental

Dimensi yang berbentuk dukungan yang diberikan secara nyata dan langsung seperti bantuan materi dan pemberian jasa untuk membantu.

c. Dukungan Informasi

Yaitu berupa dukungan yang memberikan atau menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh seseorang mengenai situasi yang terjadi disekitarnya.

d. Dukungan Penghargaan

Dimensi ini merupakan bentuk dukungan yang diberikan berupa sebuah penghargaan atau mengapresiasi sesuatu yang telah dilakukan seseorang baik dengan pujian atau pemberian hadiah.

6. Dampak Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2011), pengaruh dukungan sosial yakni bisa kepada fisik maupun psikis, hal tersebut dijelaskan dalam dua teori mengenai dampak dari dukungan sosial sebagai berikut.

a. *The Buffering Hypotesis*

Teori ini menjelaskan bahwa individu yang mendapatkan dukungan sosial, bisa melindungi dirinya dari efek negatif yang diakibatkan oleh stress yang tinggi, hal tersebut bisa dilakukan dengan beberapa cara, yaitu saat individu menghadapi stressor, terdapat sebuah harapan bahwa akan ada orang lain yang bisa membantunya sehingga stressor tidak terlalu dirasakan. Kemudian yang kedua yaitu dengan dukungan sosial, respon individu kepada stressor bisa berbeda, jika tanpa dukungan sosial individu bisa menjadi stres, namun setelah memiliki dukungan sosial, individu tidak khawatir lagi karena telah memiliki orang yang bisa membantunya.

b. *The Direct Effect Hypothesis*

Teori ini menegaskan bahwa dukungan sosial bisa menjadikan individu merasa lebih dicintai dan dihargai, individu akan merasa bahwa ada orang

lain yang peduli dan membutuhkannya sehingga bisa mendorong individu ke kehidupan yang lebih baik.

Namun, dukungan sosial juga memiliki dampak negatif, menurut Sarafino (2011) bahwa terdapat beberapa contoh dampak negatif yang muncul jika ada dukungan sosial, yaitu sebagai berikut.

- a. Dukungan yang ada menjadi sesuatu yang tidak membantu, bisa jadi karena tidak cukupnya dukungan sosial, individu merasa mampu mengatasi sendiri, dan terlalu cemas sehingga tidak memerhatikan dukungan sosial yang ada disekitarnya.
- b. Pemberian dukungan sosial tidak sesuai dengan kebutuhan individu.
- c. Dukungan yang diberikan berasal dari sumber yang memberi contoh buruk.
- d. Dukungan dari orang sekitar bukan membantu individu menjadi lebih maju, melainkan membuat individu terkekang karena terlalu dijaga dan tidak didukung sehingga bisa mengakibatkan ketergantungan individu pada orang lain.

7. Dukungan Sosial dalam Islam

Dalam pandangan Islam, dukungan sosial yang merupakan bentuk bantuan yang diberikan oleh orang lain, bisa dikategorikan ke dalam perilaku tolong menolong atau Ta'awun. Karena manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka manusia tidak bisa berdiri sendiri tanpa ada dukungan dan bantuan dari manusia lain. Berikut

adalah ayat Al-Quran yang terkait dengan dukungan sosial antar individu. QS.

Al-Maidah : 2

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَنْتَعُونَ
فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرَضُونًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ
أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (menggangu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.
(QS Al-Maidah : 2)*

E. Modal Psikologis

1. Pengertian Modal psikologis

Modal psikologis didefinisikan sebagai sebuah keadaan psikologis yang positif dalam diri seseorang meliputi optimisme, efikasi diri, harapan dan resiliensi yang bisa menuntun individu dalam meningkatkan kualitas hidup ke

arah yang lebih baik (Luthans, dkk 2007). Sedangkan menurut Hmieleski dan Car (2008), Modal psikologis merupakan suatu konstruk yang terdiri dari beberapa elemen yaitu *self efficacy* (Bandura, 1997) atau efikasi diri, *optimism* atau optimisme (Carver & Sheier, 2003), *hope* atau harapan (Synder, Sympton, & Ybasco, 1997), dan *resiliency* atau ketahanan (Masten, 2001).

Menurut Luthans & Avolio (2007) Modal psikologis bisa menstimulus kinerja dan kemajuan dalam diri individu, sedangkan dalam organisasi, Modal psikologis bisa mendorong organisasi dalam mencapai keuntungan yang didapatkan melalui investasi dan pengembangan *skill* karyawan. Menurut Avolio & Luthans (2005), Modal psikologis sendiri memiliki beberapa kunci utama yang terdiri dari 1) adanya pandangan akan psikologi positif, 2) keadaan psikologis yang didasari atas perilaku dalam organisasi yang positif, 3) bisa melampaui modal manusia dan modal sosial, 4) terdapat sistem investasi yang bertujuan untuk meningkatkan keuntungan dan peningkatan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan penegrtian yang dipaparkan oleh para tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa modal psikologis merupakan modal psikologis positif yang dimiliki oleh seseorang, yang didalamnya terdapat efikasi diri, optimisme, harapan dan ketahanan diri sehingga bisa mendorong kehidupan individu ke arah yang lebih baik dan bisa memberikan efek positif pada lingkungan di sekitar individu.

2. Aspek-aspek Modal psikologis

Menurut Luthans dkk (2004) bahwa Modal psikologis memiliki 4 aspek yang bisa diterapkan untuk meningkatkan performa kerja dan produktivitas. Keempat aspek tersebut adalah efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi atau ketahanan diri. Berikut penjelasan masing-masing aspek tersebut.

a. Efikasi diri

Menurut Luthans (1998), efikasi diri diartikan sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan arah dari langkah yang akan diambil untuk mewujudkan pelaksanaan tugas dalam konteks tertentu. Hal ini sebelumnya telah dibuktikan oleh Bandura (1997) bahwa efikasi diri memiliki kapasitas yang cukup kuat jika dikaitkan dengan pekerjaan, baik dalam aplikasinya maupun dalam pengembangannya. Menurut Ozkalp (2009) bahwa efikasi diri tidak fokus pada kemampuan individu, melainkan bagaimana individu bisa mengelola motivasinya sehingga bisa meningkatkan kemampuannya.

b. Harapan

Penelitian mengenai pengaruh harapan terhadap fungsinya di tempat kerja memang masih minim ditemukan, namun menurut Luthans dkk (2004), harapan menjadi salah satu aspek yang memiliki kontribusi penting dalam Modal psikologis. Menurut Snyder et al (1991), harapan adalah keadaan yang dimotivasi oleh rasa ingin sukses, tubuh yang berorientasi pada tujuan, dan adanya jalur berupa perencanaan untuk menuju tujuan tersebut. Snyder juga menyatakan bahwa harapan adalah sebuah energi yang

fokus pada tujuan dengan menggunakan cara pribadi bahkan dapat memiliki alternatif demi tercapainya sebuah tujuan. Harapan pada dasarnya bisa dikatakan cukup sama dengan keadaan psikologis positif lainnya, namun terdapat hasil analisis teoritis yang menemukan bahwa harapan memiliki konsep yang berbeda dan validitasnya bisa dibedakan dari keadaan psikologis positif lainnya.

c. Optimisme

Berdasarkan pemaparan dari Mustafa & Gocken (2015) bahwasanya optimisme dapat diartikan sebagai sebuah keadaan psikologis dimana adanya tekad dan harapan dalam memikirkan hasil terbaik yang bisa memengaruhi kehidupan secara lebih positif. Individu yang memiliki optimisme yang baik, akan mengharapkan situasi yang positif dan saat berada dalam kesulitan maka hal-hal baik akan selalu ditemukan oleh seorang yang optimis. Oleh karena itu, menurut Carver et al (2003), bahwa individu yang optimis akan memiliki pendekatan yang berbeda dalam menyelesaikan masalah dan menghadapi tantangan, selain itu individu yang optimis memiliki cara yang berbeda untuk menghadapi kesulitannya sehingga menurut Luthans et al (2007), bahwa seorang yang optimis pasti memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

d. Ketahanan

Ketahanan menurut Mustafa & Gocken (2015) bahwa ketahanan dapat diartikan sebagai sebuah kecenderungan bagaimana seorang bisa bangkit kembali dan pulih setelah menghadapi kesulitan atau situasi yang diluar

dugaan. Ketahanan sendiri memiliki karakter reaksional yang berarti bahwa ketahanan bisa memengaruhi individu untuk bisa beradaptasi dengan segala situasi sulit. Menurut Masten & Reed (2002), ketahanan psikologis dapat dicirikan dengan adanya kemampuan individu untuk bangkit kembali dan fokus kepada tujuan untuk sukses.

3. Modal Psikologis dalam Islam

Menurut pandangan Islam, Modal Psikologis yang memiliki 4 aspek, masing-masing telah dijelaskan dalam Al-Quran yaitu sebagai berikut.

a. Efikasi Diri

وَلَا تَهْتَدُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”. (QS Ali-Imran : 139)

b. Optimisme

قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا ۚ إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ

Katakanlah: "Hai hamba-hamba-Ku yang malampaui batas terhadap diri mereka sendiri, janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dialah Yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (QS Az-Zumar : 53)

c. Harapan

وَمِنْ آيَاتِهِ يُرِيكُمُ الْبَرْقَ خَوْفًا وَطَمَعًا وَيُنزِلُ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَيُحْيِي بِهِ
الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ

“Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya, Dia memperlihatkan kepadamu kilat untuk (menimbulkan) ketakutan dan harapan, dan Dia menurunkan hujan dari langit, lalu menghidupkan bumi dengan air itu sesudah matinya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mempergunakan akalunya” (QS Ar-Rum : 24)

d. Resiliensi

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَدُوا مِنْ يُونُسَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيَأْسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا
يَيْأَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (QS Yusuf : 87)

F. Pengaruh dukungan sosial terhadap Keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan pekerja saat *work from home*

Pada keseimbangan kehidupan kerja, terdapat empat aspek yang membentuknya yaitu aspek WIPL (*Work Interface With Personal Life*) atau pekerjaan yang mengusik kehidupan pribadi, PLIW (*Personal Life Interface With Work*) atau kehidupan pribadi yang mengusik pekerjaan, PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) atau kehidupan pribadi meningkatkan kualitas

pekerjaan, dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) atau pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi (Fisher, Bulger & Smith, 2009). Dalam konteks *work from home* yang dimana para pekerja melaksanakan pekerjaan dari rumah dan hal tersebut tentu saja sangat berkaitan dengan kehidupan pribadi seorang perempuan. Aspek-aspek yang membentuk keseimbangan kehidupan kerja sendiri berkaitan dengan keadaan tersebut, maka dalam penelitian ini, dukungan sosial terutama yang berasal dari keluarga bisa saja menjadi variabel yang berkaitan dengan kehidupan pribadi subjek dan dapat memengaruhi tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut pendapat Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Novelia, 2013) bahwasanya salah satu faktor yang bisa memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja atau keseimbangan kehidupan kerja adalah karakteristik keluarga dan pekerjaan. Kedua karakteristik tersebut dapat dikategorikan ke dalam bentuk dukungan sosial yang menentukan tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja seseorang. Dukungan sosial yang dimaksud disini yaitu diberikannya informasi yang bisa membuat penerima merasa yakin bahwa dirinya dipedulikan dan disayang sehingga merasa berada di dalam suatu jaringan yang memiliki hubungan timbal balik (Cobb, 1976).

Disamping itu, menurut pernyataan Munandar (2001), pada dasarnya seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keluarga, sehingga dalam konteks ini, keluarga menjadikan seorang perempuan yang bekerja dari rumah atau *work from home* memiliki *support system* yang hidup berdekatan dengannya dan memunculkan kepuasan dalam melaksanakan

work from home, sehingga kemudian hal tersebut berimbas kepada adanya keseimbangan kehidupan kerja seorang perempuan.

Berkaitan dengan teori dari Sarafino (2011) mengenai *The Buffering Hypotesis* yang menjelaskan tentang dampak dari dukungan sosial yang didapatkan oleh seseorang yaitu bisa melindungi dari efek negatif akibat stres yang tinggi, yaitu dengan cara menetapkan ekspektasi bahwa ada orang lain yang dapat membantu sehingga efek stress tidak terlalu dirasakan, dan dengan adanya dukungan sosial tersebut, individu tidak memiliki lagi kekhawatiran karena telah memiliki orang lain yang mendukungnya. Oleh karena itu, hal ini dikaitkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang pada perempuan yang bekerja dapat menimbulkan stres karena sulit untuk mencapainya saat sedang melaksanakan *work from home*.

G. Pengaruh Modal psikologis terhadap Keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan pekerja saat *work from home*

Triwijayanti dan Astiti (2019) menyatakan bahwa tanpa adanya motivasi internal, keseimbangan kehidupan kerja atau keseimbangan kehidupan kerjatidak bisa tercapai. Hal ini didukung oleh pendapat Schabracq, Winnubst dan Coope (dalam Novelia, 2013) bahwa karakteristik seseorang bisa memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Salah satu bentuk karakteristik individu yang bisa memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu Modal psikologis atau modal psikologis seseorang yang diartikan sebagai adanya

kondisi psikologis seseorang yang bersifat positif yang terdapat didalamnya optimisme, harapan, efikasi diri, dan resiliensi. Keempat aspek tersebut yang merupakan aspek dari Modal psikologis, bisa menentukan tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja seseorang.

Berdasarkan pernyataan Luthans & Avolio (2007), modal Psikologis dapat menstimulus kinerja seseorang dan menjadikan individu memiliki kemajuan dalam dirinya. Dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, tentu saja dibutuhkan seorang yang memiliki motivasi, efikasi diri yang baik, resiliensi, dan harapan untuk mewujudkannya. Dengan adanya hal-hal tersebut, seorang perempuan yang bekerja sekaligus mengurus kehidupan rumah tangga yang membutuhkan usaha yang lebih banyak untuk mewujudkan sebuah keseimbangan, maka modal psikologis dapat memengaruhi hal tersebut.

Selain itu, Luthans (2007) juga mengatakan bahwa dalam ranah pekerjaan, individu dengan modal psikologis yang baik akan cenderung lebih percaya diri pada kemampuan yang dimiliki, memiliki jiwa optimis dalam melakukan suatu pekerjaan, memiliki semangat dan ketekunan dalam mencari alternatif dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dihadapi, serta dapat bertahan ketika mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya. Jika seorang perempuan yang bekerja dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan target, maka urusan pribadi diluar pekerjaan akan bisa dijalankan tanpa beban, seperti dalam peran sebagai seorang ibu dan istri, serta peran dalam kehidupan sosial lainnya dan hal tersebut akan menjadikan seorang perempuan pekerja

mencapai keseimbangan kehidupan kerjanya (Meenu, Vasantha, dan Sureshkumar, 2016)

H. Pengaruh Dukungan sosial dan Modal psikologis terhadap Keseimbangan kehidupan kerja Perempuan Pekerja saat *Work From Home*

Menurut Schabracq, Winnubust, dan Coope (2003) bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan tinggi rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan dan sikap. Selain itu, menurut Triwijayanti dan Astiti (2019) bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai jika individu mendapatkan motivasi internal dan eksternal. Oleh karena itu, dukungan sosial dapat dikategorikan sebagai faktor karakteristik keluarga, pekerjaan dan motivasi eksternal. Sedangkan Modal psikologis dikategorikan sebagai karakteristik kepribadian dan motivasi internal.

Dari pemaparan tersebut, dapat dikatakan bahwa dukungan sosial yang diartikan sebagai sebuah informasi yang bisa meyakinkan penerimanya bahwa ia mendapatkan penghargaan, rasa sayang, kepedulian, dan merasa berada di dalam suatu jaringan yang terdapat hubungan timbal balik di dalamnya, dukungan sosial sendiri dapat dikategorikan sebagai motivasi eksternal sehingga hal ini dapat dikatakan bisa memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Kemudian, dukungan sosial sendiri yang menurut Sarafino (2011) memiliki *The Direct Effect* yang berarti bahwa dukungan sosial dapat menjadikan seseorang merasa dihargai dan dipedulikan sehingga menjadikan kehidupan individu lebih

baik. Hal ini berkaitan dengan modal psikologis yang diartikan sebagai sebuah keadaan psikologis yang positif di dalam diri individu meliputi optimisme, efikasi diri, harapan, resiliensi, dan dapat dikembangkan sehingga bisa meningkatkan kualitas hidup individu ke arah yang lebih baik (Luthans dkk, 2007). Sehingga pada seorang perempuan yang bekerja menurut Morganson, Litano, & Neill (2014) bahwa memiliki modal psikologis yang baik akan menjadikan seorang pekerja memiliki sumber daya yang penting, hal ini dijelaskan Lazarus dan Folkman (dalam Siu, 2013) bahwa keadaan modal psikologis yang baik ini bisa menjadikan seseorang bisa menyeimbangkan banyak peran yang didapatkan dari dua arah yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam penelitian ini, dukungan sosial yang didapatkan seorang perempuan berasal dari keluarga dikarenakan melaksanakan pekerjaan secara *work from home*, sedangkan dalam diri perempuan itu sendiri terdapat modal psikologis yang berupa resiliensi, optimisme, harapan, dan efikasi diri yang menunjang dukungan sosial yang diberikan. Oleh karena itu, seorang perempuan yang bekerja bisa mendapatkan kepuasan atas apa yang dilakukannya sehari-hari dan dapat menemukan keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

I. Hipotesis

Hipotesis yang dimunculkan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan pekerja saat *work from home*
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan pekerja saat *work from home*
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari dukungan sosial dan Modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan pekerja saat *work from home*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang menurut Sugiyono (2014) diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis data yang berbentuk statistik. Penelitian ini menggunakan salah satu jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian asosiatif yakni bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan metode yang digunakan yaitu salah satu metode dalam penelitian kuantitatif yakni metode survey.

B. Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2014) bahwasanya variabel penelitian merupakan sesuatu yang berbentuk apa saja yang menjadi fokus peneliti untuk dipelajari dan mendapatkan informasi dari hal tersebut. Terdapat dua macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab akan timbulnya suatu kondisi yang baru berupa adanya variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi, atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu

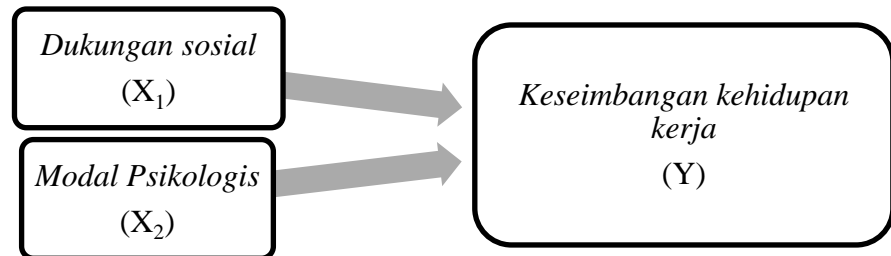
1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Dukungan sosial (X_1) dan Modal psikologis (X_2)

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat pada penelitian ini yakni variabel *Work-life Balance*.

Gambar 1 Skema Penelitian



C. Definisi Operasional Variabel

1. Dukungan sosial

Dukungan sosial diartikan sebagai suatu pemberian dukungan dalam bentuk komunikasi verbal maupun nonverbal yang menjadi salah satu bagian penting dari kehidupan individu yang bisa membantu individu dalam menangani masalah-masalah psikologis yang tersusun dari beberapa komponen yaitu kelekatan emosional, integrasi sosial, ketergantungan, pengakuan, bimbingan, dan kesempatan untuk memelihara.

2. Modal psikologis

Psychological Capital didefinisikan sebagai modal psikologis positif yang dimiliki oleh seseorang, yang didalamnya terdapat efikasi diri, optimisme, harapan dan ketahanan diri sehingga bisa mendorong kehidupan individu ke arah yang lebih baik dan bisa memberikan efek positif pada lingkungan di sekitar individu.

3. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan keadaan dimana adanya keseimbangan yang adil antara dua peran yang dijalani oleh seorang pekerja baik itu dalam perannya di kehidupan pekerjaannya maupun di kehidupan pribadi dan keadaan ini didukung oleh empat aspek pembentuk yaitu WIPL (*Work Interface With Personal Life*) atau pekerjaan yang mengusik kehidupan pribadi, PLIW (*Personal Life Interface With Work*) atau kehidupan pribadi yang mengusik pekerjaan, PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) atau kehidupan pribadi meningkatkan kualitas pekerjaan, dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) atau pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2014), populasi adalah ukuran keseluruhan subjek yang akan diukur. Populasi pada penelitian ini yaitu para perempuan yang bekerja yang dimana berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Pusat dari pada bulan Juni 2020 yakni sebanyak 48.750.000 tenaga kerja perempuan (BPS, 2020). Namun, Badan Pusat Statistik juga mencatat sebanyak 39,09% pekerja yang melaksanakan WFH. Sehingga jumlah populasi pada penelitian ini yakni sebanyak 19.056.375 pekerja perempuan.

Berdasarkan penjelasan Sugiono (2014) bahwa sampel didefinisikan sebagai jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti. Sehingga dapat dikatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang ciri-cirinya akan diteliti namun bisa mewakili seluruh populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini yakni perempuan yang bekerja dari rumah atau yang melakukan *work from home* saat masa pandemi COVID-19 selama beberapa bulan terakhir yang juga melakukan pekerjaan domestik di kehidupan pribadinya.

Dalam mencari besarnya jumlah sampel yang akan digunakan, peneliti menggunakan rumus Slovin (dalam Sugiono, 2014). Rumus tersebut adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = toleransi kesalahan

Dalam rumus yang digunakan, yakni rumus Slovin, terdapat ketentuan bahwa nilai $e = 0,1$ jika populasi memiliki jumlah yang besar, dan nilai $e = 0,2$ jika populasi hanya terdapat dalam jumlah kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang dapat diambil dari rumus Slovin yakni 1-2% dari populasi.

Populasi yang ada dalam penelitian ini yakni sebanyak 48.750.000 perempuan yang bekerja, sehingga bisa dikatakan bahwa populasi termasuk ke dalam populasi yang berjumlah besar dan memiliki nilai 'e' atau toleransi sebesar 0,1. Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan diatas, maka penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{19.056.375}{1 + 19.056.375 (0,1)^2} = \frac{19.056.375}{190.564,75} = 99,99$$

dibulatkan menjadi = 100

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang akan menjadi responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner atau skala yang terdiri dari 3 skala pengukuran variabel, yakni skala dukungan sosial, skala Modal psikologis dan skala keseimbangan kehidupan kerja.

a. Skala Dukungan sosial

Skala dukungan sosial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala adaptasi dari dimensi yang dikemukakan oleh Sarafino (2011) yang terdiri dari dimensi dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan yang terakhir yaitu dukungan penghargaan. Skala ini berisikan 24 item yang mengacu pada skala Likert yaitu dengan pilihan jawaban 1 = sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= setuju, 4= sangat setuju. Namun setelah uji coba, jumlah item pada skala ini berjumlah 14 item valid. Berikut adalah *blueprint* Skala Dukungan Sosial.

Tabel 3.1 Blueprint Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favo	Unfavo	Aitem

1	Dukungan Emosional	a. Empati	1,2,3	4,5,6	6
		b. Kepedulian			
		c. Perhatian			
2	Dukungan Instrumental	a. Bantuan Materi	7,8,9,10	11,12	6
		b. Bantuan mengerjakan tugas tertentu			
3	Dukungan Informasi	a. Mendapatkan saran atau nasihat	13,14,15,16	17,18	6
		b. Mendapatkan pengarahan dan umpan balik dalam mencari solusi			
4	Dukungan Penghargaan	a. Mendapatkan apresiasi setelah melakukan sesuatu	19,20,21,22	23,24	6
		b. Mendapatkan <i>reward</i>			
	JUMLAH				

b. Alat Ukur Modal psikologis

Alat ukur Modal psikologis yang digunakan dalam penelitian ini yakni *Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24)* yang dikemukakan oleh

Luthans, dkk (2007) yang mengukur 4 aspek yaitu *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Alat ukur ini menggunakan skala likert untuk pilihan jawabannya, namun dalam penelitian ini hanya dibutuhkan 4 pilihan jawaban yakni, sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Berikut adalah tabel yang merupakan *blueprint* dari Modal psikologis *Questionnaire* (PCQ-24).

Tabel 3.2 Blueprint Skala Modal Psikologis

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah Aitem
			Favo	Unfavo	
1	<i>Self Efficacy</i>	a. Keyakinan dari dalam diri individu akan kemampuan dirinya dalam mengerahkan segala motivasi agar berhasil	1,5,9, 13,17, 21	-	6
		b. Berhasil melakukan tugas-tugasnya			
2	<i>Hope</i>	a. Memiliki keinginan dan memiliki harapan untuk memenuhi keinginan tersebut	2,6,10 ,14,18 ,22	-	6
3	<i>Resiliency</i>	a. Memiliki kemampuan bertahan dan bangun kembali dari sebuah	7, 11,15, 19, 23	3	6

		peristiwa negatif yang menimpa			
		b. Mampu beradaptasi lagi saat mendapati perubahan atau menghadapi stress			
4	<i>Optimism</i>	a. Individu bisa bersyukur atas segala yang terjadi dan memiliki pemikiran yang positif atas hal yang akan terjadi selanjutnya.	4,8,12 ,16,24	20	6
		b. Mempunyai motivasi yang tinggi			
		c. Bisa melihat peluang dan memiliki fokus untuk meraihnya			
		b. Bertanggung jawab untuk orang lain			
JUMLAH					24

c. Alat Ukur Keseimbangan kehidupan kerja

Untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja, penelitian ini menggunakan skala keseimbangan kehidupan kerja yang disusun oleh Fisher, Bulger & Smith (2009) yang telah diterjemahkan ke dalam

bahasa Indonesia oleh peneliti sebelumnya. Skala ini terdiri dari 4 aspek yang keseluruhannya berjumlah 17 item *favorable* dan *unfavorable*. Namun setelah uji coba, skala ini hanya tersisa 15 item valid. Sedangkan untuk jawaban dari skala ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu sangat sering, sering, jarang, dan tidak pernah. Sedangkan interpretasi untuk skala ini, jika skor tinggi maka dikatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki juga tinggi, begitupun sebaliknya. Berikut adalah *blueprint* skala keseimbangan kehidupan kerja.

Tabel 3.3 Blueprint Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah Aitem
		Favo	Unfavo	
1	WIPL (<i>Work Interface with Personal Life</i>)	-	1,2,3,4,5	5
2	PLIW (<i>Personal Life Interface with Work</i>)	-	6,7,8,9,10,11	6
3	WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	12, 13, 14	-	3
4	PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	15,16,17	-	3

Total	17
-------	----

2. Metode Pengumpulan data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yakni dengan menggunakan kuisisioner dimana adanya pengumpulan data dengan pemberian daftar pertanyaan atau pernyataan pada responden yang kemudian akan diberikan respon oleh responden tersebut. Kuisisioner menurut Arikunto dkk (2006) diartikan sebagai suatu pernyataan yang tertulis yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari subjek atau responden. Untuk penelitian ini, kuisisioner yang akan diberikan merupakan kuisisioner yang bersifat tertutup yang berarti bahwa subjek tidak diperkenankan untuk memperjelas jawaban melainkan hanya dengan memilih jawaban saja. Sedangkan untuk susunan instrumen yang akan diberikan yaitu diawali dengan skala dukungan sosial, dilanjutkan dengan skala Modal psikologis, dan diakhiri dengan skala keseimbangan kehidupan kerja.

3. Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan pemaparan dari Azwar (2012), Validitas merupakan suatu ketepatan dan kecermatan yang tinggi dalam sebuah alat ukur sehingga pada akhirnya, hasil ukur yang didapatkan bisa sesuai dengan tujuan awal dilakukannya penelitian. Sedangkan menurut Suryabrata (2000), validitas dalam suatu alat ukur diartikan sebagai, bagaimana sebuah alat ukur atau instrumen ukur bisa memberikan hasil yang tepat sesuai dengan kondisi sebenarnya dari objek yang telah diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas yang akan dilakukan yakni dengan menggunakan teknik *product moment* yang dimana dalam teknik ini, sebuah item bisa ditegaskan

kevalidannya jika nilai r_{xy} sebuah item memiliki angka $\geq 0,30$. Uji validitas dengan teknik *product moment* akan dilakukan melalui aplikasi SPSS 24 untuk menguji validitas instrumen yang digunakan. Berikut Uji Validitas yang dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 3.4 Validitas Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja

Nomor Item	Pearson Correlation	Nilai R Tabel (0,278)	Validitas
1	1	0,278	Valid
2	0,804	0,278	Valid
3	0,717	0,278	Valid
4	0,543	0,278	Valid
5	0,513	0,278	Valid
6	0,486	0,278	Valid
7	0,597	0,278	Valid
8	0,563	0,278	Valid
9	0,66	0,278	Valid
10	0,532	0,278	Valid
11	0,637	0,278	Valid
12	0,383	0,278	Valid
13	0,663	0,278	Valid
14	0,334	0,278	Valid
15	0,088	0,278	Tidak Valid
16	0,355	0,278	Valid
17	0,499	0,278	Valid

Tabel 3.5 Uji Validitas Skala Dukungan Sosial

Nomor Item	Pearson Correlation	Nilai R Tabel (0,278)	Validitas
1	1	0,278	Valid
2	0,747	0,278	Valid
3	0,448	0,278	Valid
4	0,287	0,278	Valid
5	0,282	0,278	Valid
6	0,269	0,278	Tidak Valid

7	0,439	0,278	Valid
8	0,346	0,278	Valid
9	0,128	0,278	Tidak Valid
10	0,451	0,278	Valid
11	0,209	0,278	Tidak Valid
12	0,507	0,278	Valid
13	0,114	0,278	Tidak Valid
14	0,427	0,278	Valid
15	0,287	0,278	Valid
16	0,578	0,278	Valid
17	0,322	0,278	Valid
18	0,451	0,278	Valid
19	0,323	0,278	Valid
20	0,326	0,278	Valid
21	0,217	0,278	Tidak Valid
22	0,212	0,278	Tidak Valid
23	0,573	0,278	Valid
24	0,136	0,278	Tidak Valid

Tabel 3.6 Validitas Skala Modal Psikologis

Nomor Item	Pearson Correlation	Nilai R Tabel (0,278)	Validitas
1	1	0,278	Valid
2	0,615	0,278	Valid
3	0,589	0,278	Valid
4	0,546	0,278	Valid
5	0,713	0,278	Valid
6	0,639	0,278	Valid
7	0,625	0,278	Valid
8	0,361	0,278	Valid
9	0,433	0,278	Valid
10	0,568	0,278	Valid
11	0,418	0,278	Valid
12	0,484	0,278	Valid
13	0,402	0,278	Valid
14	0,359	0,278	Valid
15	0,074	0,278	Tidak Valid
16	0,399	0,278	Valid
17	0,286	0,278	Valid

18	0,286	0,278	Valid
19	0,33	0,278	Valid
20	0,347	0,278	Valid
21	0,387	0,278	Valid
22	-0,517	0,278	Tidak Valid
23	0,001	0,278	Tidak Valid
24	0,396	0,278	Valid

Selain uji validitas, sebuah instrumen belum bisa dipercaya untuk difungsikan sebagai alat pengumpulan data tanpa diuji reliabilitasnya terlebih dahulu. Menurut Azwar (2012), sebuah alat ukur penelitian bisa dikatakan memiliki reliabilitas jika dalam berkali-kali pelaksanaan tidak ada perbedaan yang cukup besar pada hasilnya. Dalam penelitian ini, digunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian. Pada teknik ini, sebuah alat ukur bisa dikatakan reliabel jika koefisiennya berada pada angka 0 hingga 1, semakin mendekati 1 maka dikatakan reliabilitasnya tinggi. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas tersebut, dalam penelitian ini digunakan SPSS 24 untuk menguji hal tersebut.

Pada alat tes yang digunakan, Skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang dikemukakan oleh Luthans, dkk (2007), yang nilai reliabilitasnya sebesar 0,75 dengan jumlah 21 item valid. Selanjutnya skala keseimbangan kehidupan kerja yang disusun oleh Fisher, Bulger & Smith (2009) yang memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,759 dengan 15 item valid. Selanjutnya yang terakhir yaitu skala dukungan sosial oleh Sarafino dengan nilai reliabilitas 0,750 dengan 14 item valid. Berikut adalah rincian nilai reliabilitasnya.

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Variabel	Nilai Cronbrach Alpha	Keterangan
Dukungan Sosial	0,75	Reliabel
Modal Psikologis	0,75	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,759	Reliabel

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang akan digunakan yakni menggunakan beberapa teknik analisis, yaitu sebagai berikut.

a. Uji Asusmsi

1) Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan guna membuktikan apakah data yang akan diuji memiliki distribusi secara normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yang diukur memiliki hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat.

b. Kategorisasi Data

Terdapat beberapa langkah untuk membuat kategorisasi data, yang pertama yaitu menentukan mean empirik dan hipotetik, mencari standar deviasi, kemudian membuat kategorisasi data.

c. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, teknik uji hipotesis yang akan digunakan yakni dengan teknik *Multiple Regression Analysis* atau biasa disebut dengan Analisis Regresi Berganda. Teknik ini merupakan teknik yang memiliki tujuan untuk

mengetahui bagaimana hubungan variabel terikat dengan beberapa variabel bebas dalam penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara *online* dengan memanfaatkan *google form* sebagai media penyebaran angket. Dalam penelitian ini, tidak ditentukan lokasi khusus dalam pengambilan sampel penelitian, dikarenakan kondisi pandemi yang mengharuskan sebagian besar pekerja untuk bekerja dari rumah atau *work from home* sehingga sampel penelitian berasal dari beberapa wilayah di Indonesia yakni, Sulawesi Utara, Jawa Tengah, Gorontalo, Sulawesi Selatan, dan Jawa Timur.

Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini yakni sebanyak 135 sampel. Sampel penelitian dipilih berdasarkan kriteria tertentu yakni, berjenis kelamin perempuan, berumur 20-65 tahun yang dimana merupakan standar umur usia produktif seseorang, sudah menikah dan memiliki anak dikarenakan terdapat peran ganda dalam status tersebut, dan yang terakhir merupakan perempuan yang bekerja dan melaksanakan *work from home* dalam beberapa bulan terakhir.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari hingga bulan Maret 2021 yang dimana pada waktu penelitian tersebut, terdapat beberapa tahapan yang dilakukan yaitu, membuat skala penelitian, melakukan validasi kepada ahli, melakukan uji coba alat ukur, dan kemudian melakukan pengambilan data setelah dilakukan uji coba. Penelitian ini tentu saja tidak selalu berjalan dengan baik dikarenakan terdapat hambatan-hambatan yang ditemui selama penelitian berlangsung.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas digunakan sebagai salah satu uji asumsi yang memiliki maksud untuk mengetahui distribusi seperti apa yang dimiliki sebuah data. Apakah data tersebut memiliki sebaran yang normal dan baku, atau tidak. Sebuah data dapat dikatakan sebagai data normal jika memiliki model korelasi dengan nilai signifikansi $> 0,05$ (Nisfiannoor, 2009)

Dalam penelitian ini, uji normalitas yang dilakukan dengan teknik Monte Carlo dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 *for windows*. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas yang dilakukan.

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Monte Carlo Sig (2-tailed)	N of Items
,160	135

Berdasarkan uji normalitas tersebut, ditemukan bahwa normalitas dari data penelitian mengenai Pengaruh Dukungan Sosial dan Modal Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja termasuk ke dalam kategori data yang normal, ditunjukkan dari nilai signifikansi Monte Carlo sebesar 0,160 yang dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 dan dapat diartikan bahwa data normal.

b. Uji Linearitas

Selain uji normalitas, untuk uji asumsi juga menggunakan uji linearitas yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel dalam sebuah penelitian. Apakah antara satu variabel dengan variabel yang lain memiliki hubungan yang linier atau tidak. Hubungan antara dua variabel dapat dikatakan linier jika nilai signifikansi $< 0,05$. Setelah dilakukan uji linearitas, ditemukan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.2 Hasil Uji Lineritas Dukungan Sosial- Keseimbangan Kehidupan Kerja

ANOVA Table	
Linearity	N of Items
,000	135

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji linearitas antara variabel dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,000 yang dimana jika dalam uji linieritas, nilai signifikansi $< 0,05$ dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.3 Uji Linearitas Modal Psikologis-Keseimbangan Kehidupan Kerja

ANOVA Table	
Linearity	N of Items
,000	135

Selanjutnya mengenai hubungan antara variabel Modal Psikologis dan Keseimbangan kehidupan kerja, setelah dilakukan uji linieritas, ditemukan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dan diartikan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel tersebut.

2. Deskriptif Statistik

Tabel 4.4 Kategorisasi Data

Kategorisasi Dukungan Sosial			Kategorisasi Modal Psikologis			Kategorisasi Keseimbangan Kehidupan Kerja		
Kategori	Frekuensi	Persentase	Kategori	Frekuensi	Persentase	Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	119	88,1%	Tinggi	101	74,8%	Tinggi	76	56,3%
Sedang	16	11,9%	Sedang	34	25,2%	Sedang	49	36,3%
Rendah	0	0%	Rendah	0	0%	Rendah	10	7,4%
Total	135	100%	Total	135	100%	Total	135	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 135 responden, sebanyak 119 responden mendapatkan dukungan sosial yang tinggi, sedangkan 16 responden lainnya mendapatkan dukungan sosial dalam taraf sedang dan tidak ada responden yang memiliki dukungan sosial yang rendah. Selanjutnya dari data yang dikumpulkan, terdapat 101 responden yang modal psikologisnya berada dalam tingkat tinggi, sedangkan 34 responden memiliki modal psikologis yang sedang, dan tidak ditemukan responden yang memiliki modal psikologis yang rendah.

Berikutnya pada variabel keseimbangan kehidupan kerja, dari penilaian yang dilakukan pada 135 responden, terdapat 76 responden yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, 49 responden memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sedang, dan 10 responden memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang rendah.

Tabel 4.5 Aspek Paling Berpengaruh Dukungan Sosial

Aspek Paling Berpengaruh Dukungan Sosial	
Aspek	Nilai Korelasi
Dukungan Emosional	,487
Dukungan Instrumental	,474
Dukungan Informasi	,408
Dukungan Penghargaan	,487

Tabel 4.6 Aspek Paling Berpengaruh Modal Psikologis

Aspek Paling Berpengaruh Modal Psikologis	
Aspek	Nilai Korelasi
Efikasi Diri	,452
Harapan	,422
Ketahanan	,416
Optimisme	,379

Tabel 4.7 Aspek Paling Dominan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Aspek Paling Dominan Keseimbangan Kehidupan kerja	
Aspek	Total jumlah item per aspek
WIPL	2039
PLIW	2264
WEPL	802
PLEW	841

Selain itu, tabel diatas menunjukkan aspek yang paling dominan dan perpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Terlihat pada tabel pertama,

bahwa aspek dari dukungan sosial yang paling memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu aspek dukungan emosional dan dukungan penghargaan, dengan nilai korelasi sebesar 0,487. Kemudian pada tabel kedua yang memperlihatkan mengenai aspek dari modal psikologis yang paling banyak memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu aspek efikasi diri yang memiliki nilai korelasi sebesar 0,452. Kemudian untuk keseimbangan kehidupan kerja sendiri, aspek yang paling memengaruhi ditunjukkan pada aspek PLIW (*Personal Life Interface Work*) dengan total jumlah sebanyak 2264.

3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Analisis data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24.0 *for windows*.

a. Regresi Simultan (Uji F)

Tabel 4.8 Uji Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA Table	
Sig.	N of Items
,000	38,058

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa nilai sig. sebesar 0,000 <0,05 yang artinya hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dan modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan kerja dapat diterima.

b. Regresi Parsial (Uji t)

Tabel 4.9 Uji Regresi Parsial (Uji t)

Coefficient	
Dukungan Sosial	Modal Psikologis
,000	,003

Hipotesis penelitian pertama yang disebutkan pada bab sebelumnya memproyeksikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan tabel di atas, nilai Sig. pada dukungan sosial sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

Selanjutnya, hipotesis kedua yang dicantumkan sebelumnya, memprediksi bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. modal psikologis sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima.

c. Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary	
R-Square	R
,366	,605

Setelah dilakukan uji regresi, ditemukan bahwa koefisien determinasi atau R Square pada penelitian ini sebesar 0,366 atau 36,6% yang berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan yang bekerja saat *work from home* dipengaruhi oleh

modal psikologis dan dukungan sosial yang dimiliki oleh para pekerja perempuan, sedangkan 63,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja perempuan pekerja saat *work from home*

Penelitian ini dilakukan dalam konteks keadaan yang terjadi setahun terakhir, yakni pada saat *work from home* yang dilakukan oleh hampir seluruh pekerja di Indonesia. Hal ini tentu saja memengaruhi bagaimana sebuah skala penelitian disusun, yakni dengan menyesuaikan dengan konteks yang diteliti. Sehingga untuk variabel dukungan sosial yang berupa dukungan penghargaan, emosional, instrumental, dan informasional menyesuaikan dengan keadaan subjek yang menjalankan pekerjaan secara *work from home*.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antar dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,005. Hal ini dapat diartikan bahwa, pada penelitian ini, dukungan sosial terutama yang didapatkan dari keluarga berupa dukungan secara emosional, instrumental, informasional dan dukungan penghargaan memiliki andil dalam tingkat tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja perempuan saat melakukan *work from home* selama pandemi berlangsung.

Hasil ini selaras dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farradila (2014) yang menemukan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan, dapat mewujudkan keseimbangan kehidupan kerja pada seorang pekerja. Sesuai dengan

teori yang dikemukakan oleh Schabracq, Winnubst, dan Coope (Novelia, 2013) bahwasanya salah satu faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah karakteristik keluarga yang dapat dikategorikan dalam bentuk dukungan sosial yang diberikan. Diberikannya dukungan sosial tersebut dengan maksud agar penerima bisa merasa yakin bahwa dirinya dipedulikan, disayang, dan merasa berada di dalam suatu jaringan yang didalamnya terdapat hubungan timbal balik (Cobb, 1976)

Dalam penelitian ini, telah dibuktikan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang linier dengan keseimbangan kehidupan kerja perempuan yang melakukan *work from home* selama pandemi Covid berlangsung . Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangaharti & Noviati (2019) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak dukungan sosial yang didapatkan, maka semakin baik juga keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh perempuan yang bekerja secara *work from home*.

Dukungan sosial yang didapatkan dari keluarga yang merupakan sumber dukungan terdekat yang bisa didapatkan saat bekerja dari rumah atau *work from home*. Selain itu, pada dasarnya seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dirinya juga keluarganya (Munandar, 2001) sehingga tentu saja keluarga yang memberikan dukungan menjadikan seorang pekerja perempuan memiliki kepuasan dalam bekerja dan mengurus urusan rumah tangga. Hal ini kemudian menurut Sarafino dalam (Laraseanti, 2009) bahwa dukungan yang didapatkan dari

keluarga dapat memunculkan rasa senang, aman, puas, dan nyaman sehingga dapat membentuk jiwa yang sehat sehingga meminimalisir risiko psikologis yang mungkin terjadi saat *work from home*.

Berdasarkan uji SPSS di tabel 4.5 mengenai aspek yang paling berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja adalah aspek dukungan emosional dan dukungan penghargaan dengan nilai korelasi sebesar 0,487 untuk kedua variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa seorang wanita pekerja yang mendapatkan dukungan secara emosional seperti mendapatkan perhatian, empati, menunjukkan kasih sayang, akan dapat mewujudkan keseimbangan kehidupan kerja selama melaksanakan *work from home*.

Selain itu, aspek dukungan penghargaan yang terdapat dalam variabel dukungan sosial memiliki nilai korelasi sebesar 0,487 yang dimana hal tersebut diartikan bahwa seorang perempuan yang bekerja dan diberikan penguatan secara positif, diberikan pujian, dan penilaian yang positif dalam melakukan sesuatu akan menjadikan perempuan pekerja yang dibayangi dua tanggung jawab dalam rumah dan dari luar rumah tetap dapat menunjang keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan. Hal ini berkaitan juga dengan salah satu faktor yang memengaruhi dukungan sosial yaitu kebutuhan sosial seseorang yang dimana dalam hidupnya membutuhkan adanya pengakuan dan penghargaan (Stanley, 2007) sehingga menjadikan dukungan penghargaan sebagai salah satu aspek paling berpengaruh dalam keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan studi yang dilakukan oleh Traupman & Hatfield (dalam Desmita, 2006) yang menemukan bahwa, orang-orang akan memiliki keadaan psikologis yang lebih baik jika memiliki intimasi dengan orang lain dengan berbagi ide, perasaan dan masalah, dan kebahagiaan hingga kesulitan, sehingga penelitian ini yang menunjukkan bahwa dukungan sosial yang berkaitan dengan intimasi hubungan dengan orang lain memiliki pengaruh yang positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

2. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Perempuan Pekerja Saat *Work From Home*

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, ditemukan bahwa modal psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai Sig. sebesar 0,003 ($<0,005$) dan pada uji linearitas ditemukan bahwa modal psikologis juga memiliki hubungan yang linier dengan keseimbangan kehidupan kerja yang dimana dari kedua interpretasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang berarti semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki oleh perempuan yang bekerja dari rumah atau *work from home*, maka semakin tinggi juga keseimbangan kehidupan kerja yang akan didapatkan.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2018) yang menemukan bahwa salah satu faktor yang menyumbang secara efektif ke tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja adalah modal psikologis. Namun hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2018) yang

menyimpulkan bahwa modal psikologis tidak memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut Luthans dan Avolio (2007) modal psikologis dapat menstimulus kinerja seseorang dan bisa mendorong adanya kemajuan dalam diri individu. Modal Psikologis sendiri diartikan sebagai suatu keadaan yang positif dalam diri individu yang didalamnya terdiri dari beberapa aspek yaitu optimisme, efikasi diri, harapan dan resiliensi yang dapat meningkatkan kualitas hidup individu ke arah yang lebih baik (Luthans, dkk, 2007).

Dalam penelitian ini, modal psikologis yang dimiliki oleh para perempuan yang bekerja dari rumah atau *Work From Home* saat pandemi COVID-19 tergolong ke dalam tingkatan tinggi dan sedang, yang berarti bahwa selama menjalankan *work from home*, para perempuan yang memiliki tanggung jawab ganda selama dirumah tetap bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya dikarenakan memiliki optimisme, efikasi diri, harapan, dan resiliensi yang baik dalam menghadapi permasalahan tersebut.

Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan dan keterangan yang terdapat pada tabel 4.6 ditemukan juga bahwa dari keempat aspek modal psikologis, aspek yang paling memengaruhi adalah aspek efikasi diri, yang berarti bahwa seorang perempuan yang bekerja memiliki efikasi diri yang baik dan dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja karena memiliki target yang terukur dengan baik untuk dirinya sendiri dan secara tidak langsung dapat menyelesaikan tugas yang sulit, merasa dapat berkembang dengan baik jika memiliki kehidupan yang menantang seperti peran ganda yang dialami saat *work from home*, selain itu dalam

mewujudkan keseimbangan kehidupan kerjanya, para perempuan pekerja memiliki motivasi yang tinggi sehingga mengerahkan usaha yang maksimal untuk mewujudkan keseimbangan kehidupan kerja (Luthans et al., 2007)

Aspek efikasi diri yang paling memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja tersebut berkaitan dengan teori perkembangan Erikson yang membagi manusia dalam 8 tahap perkembangan yang dimana subjek pada penelitian ini kebanyakan berusia 40-50 tahun yang termasuk dalam tahap ke-7 dalam teori Erikson (Erikson, 1989). Pada tahap ini, Erikson menegaskan bahwa individu telah menjadi dewasa sehingga dihadapkan pada tuntutan tugas dalam menjadi produktif dalam pekerjaannya dan dituntut untuk bisa mendidik keluarga dan melatih generasi penerus. Sehingga aspek efikasi diri yang diartikan sebagai kepercayaan pada diri sendiri, dan adanya motivasi yang tinggi pada penelitian ini berkaitan paling besar dengan keseimbangan kehidupan kerja karena adanya tugas perkembangan tersebut.

3. Pengaruh Dukungan Sosial dan Modal Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Perempuan Pekerja Saat *Work From Home*

Perempuan yang dianggap sebagai penopang dalam berjalannya kegiatan rumah tangga memiliki peran yang cukup besar saat melakukan *work from home* selama masa Pandemi Covid belakangan ini. Sebuah keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang seharusnya bisa dimiliki oleh perempuan yang bekerja secara *work from home* kerap menjadi permasalahan dikarenakan tanggung jawab ganda yang harus diampu oleh perempuan, yakni tanggung jawab atas pekerjaannya dan tanggung jawab atas urusan rumah tangga.

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa dari 135 responden, terdapat 76 responden yang memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, 49 responden memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dan 10 responden memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa, walaupun dalam keadaan pandemi yang terjadi satu tahun terakhir, tidak menghambat perempuan untuk tetap bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dibuktikan dari data tersebut bahwa mayoritas responden memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, walaupun terdapat beberapa responden yang memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang rendah.

Disamping itu, keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki oleh para subjek yang termasuk dalam kelompok sedang-tinggi juga menggambarkan kepuasan seorang individu dalam kehidupan pribadi, waktu senggang, urusan keluarga, kegiatan lainnya dan juga menggambarkan bahwa tidak adanya konflik peran yang serius dalam menjalani peran sebagai seorang pekerja dan anggota keluarga. Rata-rata subjek pada penelitian ini juga digambarkan memiliki *time balance* atau keseimbangan pengelolaan waktu yang baik, memiliki batas yang pasti antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan memiliki kepuasan atas apa yang dikerjakan sehari-hari. (Greenhaus dkk, 2003)

Dalam penelitian ini, rata-rata umur subjek berkisar antara 30-50 tahun yang pada usia ini, seseorang dikategorikan sebagai individu yang berada dalam masa perkembangan dewasa madya. Menurut Levinson & Peskin (dalam Santrock, 2002) usia ini merupakan kelompok usia yang paling tenang, paling

bisa mengontrol diri, dan paling bertanggung jawab, sehingga keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat terwujud pada rata-rata subjek dalam penelitian ini.

Pernyataan Levinson dan Peskin tersebut berkaitan dengan pernyataan Erikson bahwa usia dewasa madya adalah masa berprestasi yang disertai dengan ketenangan dalam hidup (Levinson & Peskin dalam Santrock, 2002) sehingga seorang yang memiliki keinginan yang kuat untuk berprestasi dalam hidupnya, sehingga tingkat modal psikologis yang berupa efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi yang berada dalam kategori sedang-tinggi pada subjek penelitian ini berbanding lurus dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki.

Pada hasil uji regresi yang dilakukan, ditemukan bahwa hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari dukungan sosial dan modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan kerja dapat diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prestiana & Setiawan (2021), dukungan sosial keluarga dan modal psikologis memiliki hubungan yang positif dan berbanding lurus dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Kedua variabel tersebut memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan sebesar 36,6% sedangkan 63,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain kedua variabel tersebut. Namun, dari kedua variabel tersebut, variabel dukungan sosial yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja perempuan yang bekerja saat *work from home*

dilihat dari nilai signifikansi pada uji-T yaitu dukungan sosial sebesar 0,000 dan modal psikologis sebesar 0,003. Dukungan sosial memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang lebih besar pada tingkat keseimbangan kehidupan kerja, walaupun perbedaan signifikansi antara kedua variabel tersebut tidak besar.

Hasil uji regresi tersebut menggambarkan bahwa ternyata dukungan sosial terutama yang berasal dari keluarga lebih berpengaruh pada tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini dikarenakan, pada masa pandemi yang mengharuskan pekerja perempuan untuk melaksanakan *work from home* sekaligus melaksanakan pekerjaan domestik sebagai ibu rumah tangga, para perempuan pasti membutuhkan dukungan dari orang-orang terdekat, terutama keluarga. Ketika keluarga memberikan dukungan, maka seseorang akan menjadi lebih kuat dalam sisi psikologisnya sehingga bisa menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi.

Namun modal psikologis juga memiliki peran dalam mewujudkan keseimbangan kehidupan kerja perempuan. Jika seorang perempuan yang bekerja memiliki kemampuan untuk mengelola motivasinya dalam bekerja dan mengurus rumah tangga serta memiliki energi yang berfokus pada tujuan untuk sukses, maka kehidupan pribadi dan pekerjaan akan minim konflik, atau dapat dikatakan seimbang. Selain itu, pada penelitian ini juga ditemukan bahwa seorang yang optimis dan memiliki ketahanan diri yang baik, dapat mewujudkan keseimbangan kehidupan kerjanya dengan baik juga. Hal ini selaras dengan

pendapat Luthans (2007) bahwa jika seseorang memiliki optimisme yang baik , maka kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin tinggi.

Hal ini didukung dengan isi pada tabel 4.7 yang menunjukkan aspek mana yang paling dominan dalam variabel keseimbangan kehidupan kerja yaitu aspek PLIW atau *Personal Life that Interface Work* yang dapat diartikan bahwa kehidupan pribadi individu dapat mengganggu atau mengusik pekerjaan. Selaras dengan hasil penelitian bahwa dukungan sosial dan modal psikologis seorang perempuan yang termasuk dalam kehidupan pribadi menjadi suatu aspek yang paling dominan dalam memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja saat seorang perempuan melaksanakan *work from home*.

Sehingga dari penjelasan-penjelasan tersebut, dapat disimpulkan permasalahan mengenai keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan dapat terwujud dengan adanya beberapa aspek pendukung. Dalam penelitian ini, variabel modal psikologis dan dukungan sosial dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan sehingga dengan adanya kedua hal tersebut. Seorang perempuan yang bekerja jika mendapatkan dukungan yang cukup dari orang terdekat terutama keluarga saat menjalankan *work from home* akan meminimalisir konflik yang mungkin akan terjadi karena adanya beban ganda seorang perempuan saat bekerja dari rumah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Dukungan Sosial dan Modal Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Perempuan Pekerja saat *Work From Home*, dapat disimpulkan beberapa poin sebagai berikut.

1. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Perempuan yang *work from home*

Hasil uji regresi parsial (uji T) pada analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa skor signifikansi dari dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja senilai 0,000 yang dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai linearitas sehingga dapat diartikan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja perempuan yang bekerja saat *work from home*.

2. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Perempuan Pekerja saat *work from home*

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan metode uji regresi parsial atau Uji-T dan uji linearitas, ditemukan bahwa modal psikologis berpengaruh secara signifikan dan memiliki hubungan yang linier dengan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($<0,05$) dan nilai linearitas sebesar 0,000 ($<0,05$). Sehingga, jika

modal psikologis perempuan pekerja yang melaksanakan *work from home* tinggi, maka tingkat keseimbangan kehidupan kerja juga akan tinggi.

3. Pengaruh Dukungan Sosial dan Modal Psikologis Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Perempuan Pekerja saat *work from home*

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, hasil uji regresi simultan atau Uji-F menunjukkan skor signifikansi 0,000 yang dimana skor tersebut lebih kecil dari 0,05 dan berarti bahwa dukungan sosial dan modal psikologis berpengaruh secara simultan terhadap keseimbangan kehidupan kerja perempuan pekerja saat *work from home*.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dalam variabel-variabel yang digunakan terdapat aspek yang paling tinggi dan rendah dalam memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, maka beberapa saran yang diberikan peneliti kepada subjek penelitian yakni untuk mempertahankan efikasi diri yang dimiliki sehingga konflik-konflik dalam keseimbangan kehidupan kerja akan mudah dihadapi. Kemudian para pekerja perempuan diharapkan bisa memisahkan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga meminimalisir terjadinya aktivitas di kehidupan pribadi yang memengaruhi pekerjaan. Selain itu untuk orang-orang yang berada di sekitar subjek yaitu keluarga dan teman, diharapkan dapat memperkuat dukungan sosial terutama dukungan emosional dan penghargaan sehingga permasalahan

Kemudian diharapkan para subjek untuk meningkatkan optimisme dalam diri masing-masing agar mengesampingkan pemikiran-pemikiran pesimis jika nantinya terdapat konflik keseimbangan kehidupan kerja. Kemudian diharapkan para subjek juga bisa menjadikan pekerjaannya sebagai salah satu semangat untuk menjalani kehidupan pribadi sehingga keseimbangan kehidupan kerja akan lebih mudah direalisasi. Selain itu, bagi lingkungan di sekitar perempuan pekerja, disarankan untuk meningkatkan dukungan sosial berupa dukungan informasi mengenai lingkungan di sekitarnya yang dibutuhkan oleh seorang perempuan pekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali data lebih dalam lagi mengenai responden, seperti data mengenai pekerjaan, lama bekerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, dan kondisi keluarga di rumah yang dimana data-data tersebut memiliki kaitan yang kuat dengan hasil penelitian, sehingga dapat menggambarkan secara utuh bagaimana konflik yang terjadi dan solusi yang dapat diberikan kepada para responden.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Dikarenakan keterbatasan waktu dan tenaga, jumlah subjek yang kurang banyak dibanding dengan jumlah populasi sehingga kurang menggambarkan keadaan para perempuan pekerja di seluruh Indonesia.
2. Tingkat kepercayaan pada penelitian ini hanya sebesar 95% yang berarti bahwa terdapat 5% ketidakpastian antara benar dan salah dalam pelaksanaan penelitian ini.

3. Proses penyebaran skala penelitian yang terbatas karena melalui *google form* dan beberapa subjek tidak memahami cara mengisi di platform tersebut.
4. Kurangnya data-data sekunder yang berkaitan dengan hasil penelitian seperti data demografis, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- . (2020). *Multi Peran, Perempuan perlu Mengatur dan Menyeimbangkan Waktu*. Publikasi Dan Media Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.
- Arikunto, S., Suharjono, dan S. (2006). *Penelitian Tindakan Kelas*. Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia. Februari 2019*.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Juni 2020*.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*.
- Bulmer, M. (2015). *The social basis of community care (routledge revivals)*. Routledge.
- Carver, C. S., & Scheier, M. 2003. (n.d.). *Optimism*. In S. J. Lopez, & Snyder, C. R. (Ed.), *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*. American Psychological Association.
- Carver CS, S. M. O. (Edt: S., & J. Lopez, & C. R. S. (2003). Positive psychological assessment. A Handbook of Models and Measures. *American Psychological Association*.

- Çavuş, M., & Gökçen, A. (2015). Modal Psikologis: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244–255. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574>
- Cobb, S. (1976). Dukungan sosial as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300–314.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and dukungan sosial as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99–125.
- Cutrona, C. E. Suhr, J. A. (1994). Dukungan sosial communication in the context of marriage: an analysis of couples' supportive interactions. *Communication of Dukungan sosial: Messages, Interactions, Relationships, and Community*, 113–135.
- Deviana, T., Hayat, B., & Suryadi, B. (2020). Validasi instrumen social provisions scale pada siswa sekolah menengah atas: Studi dengan penerapan rasch model. *Indonesian Journal of Educational Assesment*, 3(1), 1–15. <https://ijeajournal.kemdikbud.go.id/index.php/ijeaj/article/view/54>
- Ermawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier ditinjau dalam Perspektif Islam). *Jurnal Edutama*, 60-68.
- F, L. (2002). Positive organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57–72.
- Farradila, G. D. A. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Work And Family Balance Pada Kalangan Pekerja Redaksi PT Suara Merdeka Press. In

Doctoral dissertation, FAKULTAS PSIKOLOGI, UNIKA SOEGIJAPRANATA.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 441–456.

Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association.

Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH, 17*, 77.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & S., & D., J. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510–531.

H.O.F. Veiel & U. Baumann. (1992). *The Meaning and Measurement of Dukungan sosial*. Hemisphere.

Hmieleski, Keith M. and Carr, J. C. (n.d.). The Relationships Between Entrepreneur Modal Psikologis And New Venture. ., *Frontiers of Entrepreneurship Research, 28*.

Holland, S. J., Simpson, K. M., Dalal, R. S., & Vega, R. P. (2016). I can't steal from a coworker if I work from home: Conceptual and measurement-related issues associated with studying counterproductive work behavior in a telework setting. *Human Performance*.

- Irawan, F. I. (2018). *Pengaruh psychological-capital terhadap keseimbangan kehidupan kerjamelalui intrinsic motivation sebagai mediator*. Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Kaplan, H. I., Sadock B. J., & G. J. A. (2010). *Sinopsis psikiatri ilmu pengetahuan perilaku psikiatri klinis*. Binarupa Aksara.
- Kinman, G. (2016). *Managing the work-home interface: The experience of women academics*. In *Exploring Resources, Life-Balance and Well-Being of Women Who Work in a Global Context*.
- Laraseanti, N. (2009). *Pengaruh dukungan sosial pada keseimbangan kerja keluarga serta hasil kerja (studi pada dosen wanita di Universitas Sebelas Maret Surakarta)*.
- Lockwood, N. R. (n.d.). *Work/life balance. Challenges and Solutions*. SHRM Research.
- Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, N. S. (2007). Modal Psikologis: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans F, Youssef CM, A. B. (2007). *Modal psikologis*. Oxford University Press.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57–72.
- Mangaharti.R, & Noviati, N. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 1.

- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes In Development. *American Psychologist*, 56, 227–238.
- Mea, M.H.D., & Hyronimus, H. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 247–258.
- Meenu, Vasantha, & Sureshkumar. (2016). A review on impact of work stress on work life balance. *International Journal of Management and Humanities*, 3(2), 3–4.
- Munandar, U. (2001). *Wanita Karir Tantangan dan Peluang dalam Masyarakat Indonesia Akses Pemberdayaan dan Kesempatan*. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.
- Muri'ah, S. (2011). *Nilai-nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karier*. Semarang: Rasail Media Group.
- Mustajab, D. A. (2020). Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business*, 13–21.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Work-Family Balance Pada Guru Wanita Di Sma Negeri Kabupaten Purworejo. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 6(1), 97–103.
- Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2018). Peran Ganda Pada Perawat Wanita. *Jurnal Empati*, 7(April), 410–417.
- Nursalam, dan Kurniawati, N. (2007). *Asuhan Keperawatan pada Pasien Terinfeksi*

HIV/AIDS. Penerbit Salemba Medika.

- Özkalp E. (2009). A New Dimension in organizational behavior: A positive (positive) approach and organizational behavior issues. *Proceedings of 17th National Management and Organization Congress*, 491–498.
- Prestiana, N., & Setiawan, R. (2021). Modal Psikologis, Konflik Peran Ganda, Dukungan Keluarga terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pegawai Wanita di Kantor Pemerintah Bekasi. *Paradigma*, 21-32.
- Putnik, K., Houkes, I., Jansen, N., Nijhuis, F., & Kant, I. (2018). Work-home interface in a cross-cultural context: a framework for future research and practice. *International Journal of Human Resource Management*, 5192 (Janu, 1–18).
- Rahayu, H. A. M. (2018). *PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA PADA PERAWAT WANITA*. Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang.
- Sarafino, E. P. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions (3rd ed.)*. John Wiley & Sons.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. J. Wiley & Sons.
- Sheridan, C. L., & Radmacher, S. A. (1992). *Health psychology: Challenging the biomedical model*. John Wiley & Sons.
- Simarmata, R. M., & Ambon, P. N. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas*. 02(01), 73–82.

- Sinaga, D. H., & Kustanti, E. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Efikasi Diri Wirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. *Empati*, 6(1), 74–79.
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among chinese employees a cross-lagged analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170–181.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., & Ybasco, F. C. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality & Social Psychology*, 70(2), 321–335.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan KUALitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2000). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Penerbit Andi.
- Suryadi, E. (1989). *Wanita Karier dan Dilemanya*. Jakarta: Gramedia.
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 320. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11>
- Wangmuba, J. K. (2009). *Sumber Dukungan sosial*. Alfabeta.
- Weckstein, S. H. (2008). *How To Practice The Art Of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja

Aspek	Indikator	No. Item		No	Item Pernyataan
		FAVO	UNFAVO		
WIPL (<i>Work Interface with Personal Life</i>)	Seberapa jauh pekerjaan dapat mengusik kehidupan pribadi individu	(-)	1,2,3,4,5	1	Saat selesai melaksanakan WFH , saya terlalu lelah untuk melakukan hal lain di rumah
				2	WFH menyulitkan saya untuk mengurus kehidupan pribadi saya
				3	Saya suka mengabaikan kebutuhan keluarga di rumah karena harus mengerjakan tugas WFH
				4	Suami dan anak saya terabaikan karena pekerjaan WFH saya
				5	Saya harus kehilangan waktu bersama keluarga karena bekerja secara WFH
PLIW (<i>Personal Life Interface with Work</i>)	Kehidupan pribadi individu yang mengusik pekerjaan	(-)	6,7,8,9,10,11	6	Mengurus urusan rumah tangga dan mengurus anak menjadikan WFH saya terabaikan
				7	Mengurus rumah menghabiskan energi saya untuk melakukan pekerjaan secara WFH
				8	Waktu saya untuk keluarga akan lebih banyak jika saya tidak WFH
				9	Saya tidak mampu untuk melakukan WFH karena harus mengurus anak-anak dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga
				10	Menemani anak sekolah online sulit dilakukan saat WFH
				11	Saya sulit fokus melakukan WFH karena sibuk dengan urusan rumah tangga

WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	Bagaimana sebuah pekerjaan bisa meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu	12,13,14	(-)	12	WFH membuat saya semangat untuk mengurus pekerjaan rumah tangga
				13	Saya merasa senang dengan WFH sehingga juga merasa senang untuk melakukan pekerjaan di rumah
				14	Hal-hal yang terjadi selama WFH membuat saya menjadi lebih mudah dalam menangani permasalahan di rumah
PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	Kehidupan pribadi yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan	15,16,17	(-)	15	Setelah mengurus pekerjaan rumah tangga saya menjadi lebih bersemangat untuk melakukan WFH
				16	Mengurus rumah dan anak-anak memberi saya energi untuk melakukan WFH
				17	Kondisi dirumah membuat saya lebih rileks untuk melakukan WFH selanjutnya

Lampiran 2 Skala Dukungan Sosial

Aspek	Indikator	No. Item		No	Item Pernyataan
		FAVO	UNFAVO		
Dukungan Emosional	Empati	1,2,3	4,5,6	1	Keluarga saya senantiasa menghibur jika saya merasa sedih
				2	Keluarga bersedia membantu jika saya merasa kesulitan
	Kepedulian			3	Keluarga bisa menghargai hasil kerja saya
				4	Hubungan saya dan keluarga terasa menjauh
	Perhatian			5	Keluarga saya tidak peduli dengan keadaan saya
				6	Saat menceritakan masalah saya, suami dan anak cenderung cuek
Dukungan Instrumental	Bantuan Materi	7,8,9,10	11,12	7	Suami dan anak saya membantu pekerjaan rumah tangga
				8	Keluarga memfasilitasi dan mendukung hobi saya dirumah
				9	Keluarga saya memberikan dukungan materi kepada saya
	Bantuan mengerjakan tugas tertentu			10	Suami dan anak saya bersedia untuk membantu pekerjaan rumah tangga
				11	Saya merasa tidak mendapat bantuan materi selama dirumah
				12	Saya mengerjakan semua pekerjaan rumah sendirian
Dukungan Informasi	Mendapatkan saran atau nasihat	13,14,15,16	17, 18	13	Saya mendapatkan saran dan nasihat dari keluarga mengenai permasalahan saya
				14	Saat mendapat masalah di tempat kerja, keluarga selalu membantu mencari solusi
				15	Keluarga dapat memberikan informasi yang saya butuhkan mengenai pekerjaan dan keadaan rumah

				16	Suami dan anak saya bersedia memberikan nasihat jika saya membutuhkan
	Mendapatkan pengarahan dan umpan balik dalam mencari solusi			17	Saya merasa sulit untuk membicarakan permasalahan saya dengan keluarga
				18	Suami dan anak cuek terhadap permasalahan yang saya hadapi
Dukungan Penghargaan	Mendapatkan apresiasi setelah melakukan sesuatu	19,20, 21,22	23,24	19	Saya mendapatkan pujian dari keluarga
				20	Setiap saya selesai melakukan sesuatu, keluarga saya selalu mengapresiasi
				21	Saya diberi hadiah saat berhasil melakukan sesuatu
	22			Suami dan anak saya memberikan hadiah atau sesuatu untuk menghibur saya saatmendapat masalah	
	23			Saya kurang mendapat penghargaan walaupun telah melakukan sesuatu yang sulit	
	24			Meskipun saya mengerjakan pekerjaan rumah yang sulit, saya tidak mendapat hadiah	
	Mendapatkan hadiah				

Lampiran 3 Skala Modal Psikologis

Aspek	Indikator	No. Item		No	Item Pernyataan
		FAVO	UNFAVO		
<i>Self Efficacy</i>	Keyakinan dari dalam diri individu akan kemampuan dirinya dalam mengarahkan segala motivasi agar berhasil	1,2,3,4,5,6	(-)	1	Saya merasa percaya diri dalam melakukan peran sebagai pekerja yang melakukan WFH dan ibu rumah tangga
				2	Saya merasa mampu memecahkan masalah yang saya hadapi
				3	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas kantor dan rumah dengan baik
	Berhasil melakukan tugas-tugas			4	Saya yakin bahwa saya bisa berhasil dalam semua aktivitas saya
				5	Saya merasa mampu berkontribusi penuh dalam WFH dan mengurus tugas rumah tangga
				6	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan WFH saya
<i>Hope atau Harapan</i>	Memiliki keinginan dan memiliki harapan untuk memenuhi keinginan tersebut	7,8,9,10,11,12	(-)	7	Saya bisa menemukan jalan keluar saat menemui kesulitan dalam WFH dan tugas rumah tangga
				8	Saya punya banyak tenaga dalam mengejar target pekerjaan dirumah dan pekerjaan kantor
				9	Selalu ada jalan keluar dalam setiap permasalahan WFH dan rumah tangga saya
				10	Saya berusaha menjalani peran sebagai seorang perempuan yang bekerja dan seorang Ibu
				11	Saya memiliki banyak cara untuk menyelesaikan pekerjaan kantor yang WFH dan tugas rumah tangga
				12	Saya dapat mencapai target kerja kantor dan tugas rumah tangga yang diberikan

<i>Resiliency / Ketahanan</i>	Memiliki kemampuan bertahan dan bangun kembali dari sebuah peristiwa negatif yang menimpa	13,14,16,17,18	15	13	Saya dapat belajar dari permasalahan yang terjadi untuk dijadikan jalan keluar permasalahan lainnya
	Mampu beradaptasi lagi saat mendapati perubahan atau menghadapi stress			14	Dalam mengatasi permasalahan WFH dan tugas rumah tangga, saya memiliki berbagai cara agar teratasi
				15	Saya merasa sulit untuk bangkit lagi setelah menghadapi kesulitan
				16	Saya bersikap tenang saat terjadi masalah
				17	Mampu menghadapi masa sulit dan melewatinya dengan baik
				18	Walaupun banyak hal sulit dalam pekerjaan dan rumah tangga, saya bisa melewatinya dengan baik
<i>Optimism / Optimisme</i>	Individu bisa bersyukur atas segala yang terjadi dan memiliki pemikiran positif	19,21,23,24	20,22	19	Saya bisa mengharapkan yang terbaik saat adanya ketidakpastian
	Mempunyai motivasi yang tinggi			20	Saya akan merasa tidak mampu jika saya bekerja sambil mengurus rumah tangga
	Bisa melihat peluang dan memiliki fokus untuk meraihnya			21	Ada banyak hal positif yang dapat diambil dari pekerjaan saya
	Bertanggung jawab untuk orang lain			22	Saya yakin bahwa karir dan kehidupan pribadi saya bisa seimbang
				23	Saya bisa memastikan bahwa keluarga saya tetap terus walaupun saya sambil bekerja
24	Saya percaya bahwa banyak peluang dalam kehidupan saya				

2. Dukungan Sosial setelah uji coba

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	DukunganSo sial
Item1	Pearson Correlation	1	.573**	.381**	.263**	.162	.457**	.297**	.159	.240**	.165	.277**	.421**	.484**	.298**	.594**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.061	.000	.000	.108	.005	.056	.001	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item2	Pearson Correlation	.573**	1	.445**	.265**	.288**	.390**	.123	.059	.247**	.275**	.417**	.375**	.330**	.307**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.001	.000	.155	.497	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item3	Pearson Correlation	.381**	.445**	1	.219*	.385**	.316**	.400**	.205*	.390**	.487**	.343**	.412**	.447**	.200*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.011	.000	.000	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.020	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item4	Pearson Correlation	.263**	.265**	.219*	1	.631**	.239**	.073	.369**	.244**	.278**	.434**	.171*	.313**	.480**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.011		.000	.005	.402	.000	.004	.001	.000	.048	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item5	Pearson Correlation	.162	.288**	.385**	.631**	1	.106	.047	.505**	.128	.343**	.562**	.225**	.283**	.388**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.061	.001	.000	.000		.222	.585	.000	.140	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item6	Pearson Correlation	.457**	.390**	.316**	.239**	.106	1	.574**	.120	.276**	.319**	.261**	.472**	.566**	.260**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.222		.000	.167	.001	.000	.002	.000	.000	.002	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item7	Pearson Correlation	.297**	.123	.400**	.073	.047	.574**	1	.152	.325**	.328**	.161	.407**	.394**	.036	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000	.155	.000	.402	.585	.000		.078	.000	.000	.062	.000	.000	.676	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item8	Pearson Correlation	.159	.059	.205*	.369**	.505**	.120	.152	1	.043	.264**	.385**	.100	.253**	.349**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.108	.497	.017	.000	.000	.167	.078		.624	.002	.000	.249	.003	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item9	Pearson Correlation	.240**	.247**	.390**	.244**	.128	.276**	.325**	.043	1	.361**	.184**	.547**	.493**	.197**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.005	.004	.000	.004	.140	.001	.000	.624		.000	.033	.000	.000	.022	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item10	Pearson Correlation	.165	.275**	.487**	.278**	.343**	.319**	.328**	.264**	.361**	1	.393**	.431**	.342**	.157	.584**
	Sig. (2-tailed)	.056	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.069	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item11	Pearson Correlation	.277**	.417**	.343**	.434**	.562**	.261**	.161	.385**	.184**	.393**	1	.384**	.271**	.495**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.062	.000	.033	.000		.000	.001	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item12	Pearson Correlation	.421**	.375**	.412**	.171*	.225**	.472**	.407**	.100	.547**	.431**	.384**	1	.765**	.337**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.048	.009	.000	.000	.249	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item13	Pearson Correlation	.464**	.330**	.447**	.313**	.283**	.566**	.394**	.253**	.493**	.342**	.271**	.765**	1	.330**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Item14	Pearson Correlation	.298**	.307**	.200*	.480**	.388**	.260**	.036	.349**	.197**	.157	.495**	.337**	.330**	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000	.000	.002	.676	.000	.022	.069	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
DukunganSosial	Pearson Correlation	.594**	.585**	.634**	.612**	.620**	.621**	.486**	.500**	.531**	.584**	.672**	.693**	.726**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	135	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	135	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	15

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		135	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	7.29844127	
Most Extreme Differences	Absolute	.096	
	Positive	.061	
	Negative	-.096	
Test Statistic		.096	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.160 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.150
		Upper Bound	.169

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Lampiran 8 Hasil Uji Linearitas

1. Dukungan Sosial – Keseimbangan Kehidupan Kerja

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kehidupan Kerja * Dukungan Sosial	Between	(Combined)	5882.723	22	267.397	5.576	.000
	Groups	Linearity	3626.632	1	3626.632	75.625	.000
		Deviation from Linearity	2256.091	21	107.433	2.240	.004
	Within Groups		5371.010	112	47.955		
Total			11253.733	134			

2. Modal Psikologis – Keseimbangan Kehidupan Kerja

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kehidupan Kerja * Modal Psikologis	Between	(Combined)	6297.685	30	209.923	4.405	.000
	Groups	Linearity	2439.050	1	2439.050	51.182	.000
		Deviation from Linearity	3858.634	29	133.056	2.792	.000
	Within Groups		4956.049	104	47.654		
Total			11253.733	134			

Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis

1. Regresi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4115.923	2	2057.961	38.058	.000 ^b
	Residual	7137.811	132	54.074		
	Total	11253.733	134			

a. Dependent Variable: Kehidupan Kerja

b. Predictors: (Constant), Modal Psikologis, Dukungan Sosial

2. Regresi Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.475	5.869		-1.103	.272
	Dukungan Sosial	.704	.126	.446	5.569	.000
	Modal Psikologis	.244	.081	.241	3.008	.003

a. Dependent Variable: Kehidupan Kerja

3. Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.356	7.354

a. Predictors: (Constant), Modal Psikologis, Dukungan Sosial

Lampiran 10 Kategorisasi

Kat_Keseimbangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	7,4	7,4	7,4
	2,00	49	36,3	36,3	43,7
	3,00	76	56,3	56,3	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Kat_Dukungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	16	11,9	11,9	11,9
	3,00	119	88,1	88,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Kat_ModalPsikologis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	34	25,2	25,2	25,2
	3,00	101	74,8	74,8	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Lampiran 11

Correlations

		Keseimbangan_Kehidupan_Kerja	Dukungan_Emosional	Dukungan_Instrumental	Dukungan_Informasi	Dukungan_Penghargaan
Keseimbangan_Kehidupan_Kerja	Pearson Correlation	1	,487**	,474**	,406**	,487**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135
Dukungan_Emosional	Pearson Correlation	,487**	1	,497**	,627**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135
Dukungan_Instrumental	Pearson Correlation	,474**	,497**	1	,493**	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	135	135	135	135	135
Dukungan_Informasi	Pearson Correlation	,406**	,627**	,493**	1	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	135	135	135	135	135
Dukungan_Penghargaan	Pearson Correlation	,487**	,608**	,533**	,619**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135	135

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

Correlations

		Keseimbangan_Kehidupan_Kerja	EfikasiDiri	Harapan	Ketahanan	Optimisme
Keseimbangan_Kehidupan_Kerja	Pearson Correlation	1	,452**	,422**	,416**	,379**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135
EfikasiDiri	Pearson Correlation	,452**	1	,824**	,756**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135
Harapan	Pearson Correlation	,422**	,824**	1	,826**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	135	135	135	135	135
Ketahanan	Pearson Correlation	,416**	,756**	,826**	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	135	135	135	135	135
Optimisme	Pearson Correlation	,379**	,701**	,670**	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135	135

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

Lampiran 11 Tabulasi Data

TABULASI DATA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

NO	WLB										WEPL		PLEW		TOTAL	
	VALID UNF	VALID UNF	VALID UNF	VALID UNF	VALID UNF	VALID UNF	VALID UNF	VALID UNF	VALID UNF	VALID UNF	VALID Favo	VALID Favo	VALID Favo	VALID Favo		
1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	3	3	3	48
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	54
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	53
5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	49
6	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	34
7	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	46
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	52
9	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	53
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	50
11	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	50
12	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
14	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	4	37
15	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	1	3	4	4	4	49
16	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	1	2	36
17	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	3	2	3	3	46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	55
19	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	41
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
23	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	41
24	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	4	3	36
25	2	1	3	4	4	4	4	2	4	2	3	1	1	2	1	35
26	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	34
27	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	49
28	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	42
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	39
31	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	49
32	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	47
33	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	38
34	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	34

