

Model *Work-Life Balance* Ditinjau Dari Kepribadian *Extraversion* Dan Kepribadian *Openness To Experience* Dengan *Well Being* Sebagai Variabel Mediator

Hally Weliangan

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

hallyweliangan@yahoo.com

Ursa Majorsy

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

ursa_majorsyi@yahoo.com

Erma Sova

Fakultas Ilmu Komputer Universitas Gunadarma

Abstrak

Work-life balance atau keseimbangan kehidupan-kerja merupakan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan personal individu. Beragam faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, diantaranya karakteristik kepribadian, karakteristik pekerjaan, keluarga, hingga penilaian diri atas berbagai aspek dalam kehidupan individu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji model *work-life balance* yang dipengaruhi oleh kepribadian *extraversion* dan kepribadian *openness to experience* dengan *well-being* sebagai variabel mediator. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif terhadap 113 responden berusia 20-40 tahun, dengan menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model fit dengan data ($\chi^2 = .305$, probabilitas = .581, RMSEA = .000) yang artinya bahwa model *work-life balance* yang dipengaruhi oleh kepribadian *extraversion* dan kepribadian *openness to experience* dengan *well-being* sebagai variabel mediator diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion*, kepribadian *openness to experience* serta *well-being* merupakan prediktor dari *work-life balance*.

Kata Kunci : kepribadian *extraversion*; kepribadian *openness*; *well-being*; *work-life balance*

Latar Belakang

Kesuksesan dalam dunia kerja merupakan hal yang diharapkan oleh karyawan, sejak awal mencari pekerjaan. Keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya ditentukan oleh berbagai hal, seperti adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Menjadi issue utama yang sering menjadi topik diskusi adalah tentang masalah keseimbangan kehidupan kerja dan

keluarga, yang meliputi jam kerja, intensi kerja, adanya tekanan persaingan dan kehidupan keluarga (Kaiser, Ringlsetter, Eikhof, dan Cunha 2011). Keseimbangan dunia kerja dan keluarga sering disebut dengan *work life balance*. Pada era saat ini *work life balance* merupakan suatu performa yang perlu diupayakan oleh setiap karyawan dan perusahaan, agar performa dan keberhasilan karyawan maupun perusahaan dapat dicapai. *Work life balance* secara eksplisit dapat dikatakan bahwa kehidupan dunia kerja dan keluarga yang seimbang (Quick dan Tetrick, 2002). Meskipun demikian masih banyak perdebatan terkait dengan istilah keseimbangan dunia kerja dan keluarga, seperti yang dikemukakan oleh Frone (2003) keseimbangan kerja dan keluarga dengan istilah *work family balance*, yang mengacu pada dua dimensi yaitu di pekerjaan maupun keluarga yang dapat berkonflik satu dan lainnya, kehidupan kerja yang berkonflik dengan kehidupan keluarga dan kehidupan keluarga yang berkonflik dengan pekerjaan, dasar adanya konflik ini, perlu adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Pada penelitian ini peneliti menggunakan istilah *work life balance*.

Beberapa penelitian yang terkait dengan *work life balance* seperti hasil penelitian Delecta (2011), mengemukakan bahwa keseimbangan dunia kerja dan kehidupan keluarga (*work life balance*) merupakan suatu perspektif baru untuk dapat mengatasi masalah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa berbagai faktor berpengaruh terhadap *work life balance* seperti yang dikemukakan oleh Fan dan Smith (2017) bahwa kesalahan menyeimbangkan kesejahteraan dan *work life balance* pada pekerja kereta api di Inggris dapat meningkatkan resiko bagi pekerja kereta api. Hasil penelitian ini menunjukkan secara keseluruhan menunjukkan bahwa staf yang merasakan tingkat kontrol dan dukungan yang tinggi, memiliki peningkatan perasaan sejahtera dan *work life balance* yang positif. Hasil tambahan menunjukkan kepribadian positif dikaitkan dengan kesejahteraan positif, baik di tempat kerja maupun di luar kerja. Bell, Rajendran, dan Theiler (2012) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa tekanan stres kerja yang dirasakan, berhubungan dengan *work life balance*, dan meningkatkan konflik antara kerja akademik dan kehidupan pribadi. Ditambahkan bahwa persepsi

terhadap stress berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* dan *work life conflict*, daripada tekanan stres pekerjaan yang dirasakan.

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Heath (1993) menjelaskan bahwa kepribadian memiliki interkorelasi yang sangat tinggi dengan kesehatan fisik dan well-being dan kebahagiaan pada pria dan wanita. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Albuquerque, Figueiredo, Matos, Pedroso (2011) bahwa terdapat hubungan antara kepribadian dengan *subjective well-being*. Kepribadian *neuroticism*, *extraversi*, dan *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap afek positif, afek negatif, dan kepuasan hidup.

Dari uraian diatas terkait variabel kepribadian, *well-being*, dan *work life balance*, menunjukkan bahwa kepribadian merupakan prediktor terhadap *well-being*, dan *well-being* memengaruhi *work life balance*, namun beberapa penelitian yang diuraikan diatas merupakan hasil uji korelasi dan regresi. Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti ingin mengembangkan variabel-variabel tersebut ke dalam uji model, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) apakah model teoritik *work-life balance* ditinjau dari kepribadian *extraversion* dan kepribadian *openness to experience* dengan *well-being* sebagai variabel mediator memiliki kecocokan dengan data empiris?, (b) apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepribadian *extraversion* terhadap *work-life balance* melalui *well-being*?, (c) apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepribadian *openness to experience* terhadap *work-life balance* melalui *well-being*?

Tujuan penelitian ini untuk mengembangkan dan menguji model teoretis *work-life balance* ditinjau dari kepribadian *extraversion* dan kepribadian *openness to experience* dengan *well-being* sebagai variabel mediator.

Tinjauan Teori

Awal mula penelitian tentang *work life balance* mengacu pada peran wanita pekerja yang banyak yaitu peran sebagai isteri dan pekerja. Penelitian pertama dilakukan Barnett dan Baruch menyelidiki masalah stress yang terkait dengan keseimbangan dan hasil pekerjaan dari peran ganda wanita pekerja.

Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas peran positif, dengan adanya banyak penghargaan memberikan pengaruh pada rendahnya *overload* pekerjaan, konflik peran dan kecemasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work balance* sebagai kurangnya rasa khawatir (Kaiser, Ringlsetter, Eikhof, dan Cunha 2011). Christensen, Saksvik, dan Murray (2017), mengatakan bahwa *work life balance* sebagai keseimbangan kerja dan keluarga sejauh, mana seseorang merasa puas dalam peran dipekerjaannya dan keluarga. Ditambahkan bahwa pertimbangan terhadap keseimbangan waktu yang digunakan, keterlibatan psikologis, dan kepuasan. Frone (2002) mendefinisikan sebagai *work family balance* adalah keseimbangan kerja dan keluarga yang terintegrasi secara harmonis dengan indikator kurangnya konflik atau gangguan antara peran kerja dan keluarga. Hudson (2005) mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi atau kesesuaian peran dalam kehidupan seseorang yang secara keseluruhan terkait dengan adanya harmoni. Adapun dalam pengembangan konsep *work life balance*, meliputi tiga aspek keseimbangan kerja yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*

Well-being adalah evaluasi terhadap berbagai pengalaman dengan positif. Persepsi atau evaluasi positif cenderung membawa cara berpikir ke arah positif terhadap berbagai situasi dalam kehidupan. Pendekatan ini dikenal sebagai *top down* teori (Diener, 1984). Kebahagiaan dapat diperoleh bila orang tersebut berusaha untuk memperolehnya bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dijelaskan olehnya bahwa kebahagiaan merupakan kesejahteraan subjektif yang dapat dipahami melalui komponen kepuasan yaitu evaluasi subjektif terhadap pengalaman kehidupan (Diener, 2009). *Well-being* individu dalam konteks organisasi mengacu pada evaluasi individu terhadap dirinya dilingkungan kerja. Pengalaman individu mulai dari perasaan gembira, kepuasan kerja sampai pada depresi dan putus asa (Diener dan Warr, dalam Schabracg, Jaques dan Cooper, 2003). Ditambahkan juga bahwa dampak dari konflik mengurangi kesejahteraan individu yaitu menjadi stress, psikosomatis, dan banyaknya keluhan dan kelelahan.

Costa dan McCrae (dalam Feist & Feist, 2010; Papalia, 2015) menjelaskan bahwa ada lima faktor model kepribadian, yaitu (1) *neuroticism* (2) *extraversion* (3) *openness to experience* (4) *conscientiousness*, (5) *agreeableness*. Individu dengan trait *neuroticism* (N) cenderung menunjukkan ketidakstabilan dalam emosi, cemas, memiliki rasa bermusuhan, depresi, impulsif, dan rapuh, rentan terhadap stress, temperamental. Individu dengan trait *extraversion* atau ekstrasversi (E) menunjukkan sifat yang hangat, mudah bergaul, *assertive*, penuh gairah atau semangat, dan memiliki emosi positif, penuh kasih sayang, dan menyenangkan. Individu dengan trait *openness to experience* atau keterbukaan terhadap pengalaman (O) cenderung menyukai hal-hal baru, kreatif, imajinatif, penuh rasa ingin tahu, terbuka. Individu dengan trait *agreeableness* atau keramahan (A) menunjukkan sifat yang dapat percaya pengalah, mudah menerima, suka menolong, rendah hati, dan mudah diubah pendiriannya. Individu dengan trait *conscientiousness* atau Kesadaran (C) menunjukkan sebagai individu yang pekerja keras, teratur, perai prestasi, terencana, berhati-hati, disiplin, dan mampu bertahan.

Metode Penelitian

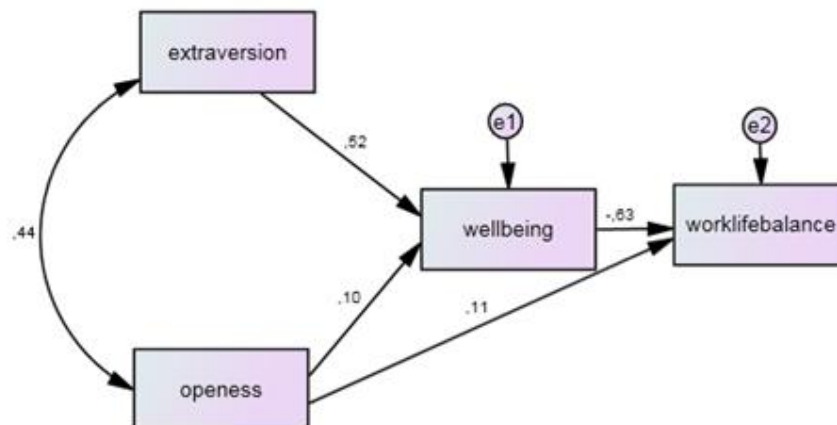
Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji model teoretis *work-life balance* ditinjau dari kepribadian *extraversion* dan kepribadian *openness to experience* dengan *well-being* sebagai variabel mediator. Penelitian ini melibatkan 95 responden. Skala yang digunakan didalam penelitian ini adalah skala *work-life balance* yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi *work-life balance* dari Fisher, Stanton, dan Gavin (2003) yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work* dan *work or personal life enhancement*, skala *well-being* yang diadaptasi dari Demo dan Paschoal (2016) dengan 3 faktor utama dari *well-being* yaitu *positive affect*, *negative affect* serta *fulfillment*. Sedangkan untuk memperoleh data mengenai kepribadian responden, peneliti menggunakan skala kepribadian *extraversion* dan skala kepribadian *openness to experience* dari De

Vries (2013) yaitu *The 24-item Brief HEXACO Inventory* (BHI). Data dianalisis menggunakan *path analysis* dengan bantuan AMOS.

Hasil dan Diskusi

Hasil uji CFA untuk skala *work-life balance* diketahui memiliki 13 item baik dengan bobot faktor bergerak diantara 0,57-0,77 dengan nilai reliabilitas sebesar 0,929. Untuk skala *well-being* diketahui memiliki 9 item baik dengan bobot faktor berkisar antara 0,80-0,94 dan nilai reliabilitas sebesar 0,959. Skala kepribadian *extraversion* diketahui memiliki 4 item baik dengan bobot faktor berkisar diantara 0,37-0,88 dan nilai reliabilitas sebesar 0,706. Sedangkan skala kepribadian *openness to experience* diketahui memiliki 4 item baik dengan bobot faktor antara 0,525-0,887 dan nilai reliabilitas sebesar 0,876.

Berikut merupakan gambar hasil uji model *work-life balance* dalam penelitian ini.



Berdasarkan hasil uji model diperoleh hasil bahwa hipotesis yang berbunyi *work-life balance* ditinjau dari kepribadian *extraversion* dan kepribadian *openness to experience* dengan *well-being* sebagai variabel mediator fit dengan data diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel kepribadian ekstraversion dan *openness to experience* berpengaruh terhadap *work life balance* melalui *well-being*. Hasil tersebut, dimungkinkan karena individu dengan

kepribadian *extraversion* secara pribadi memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang cenderung hangat, memiliki emosi positif, asertif, ceria, menyenangkan, senang bergaul, dapat mengemukakan pendapat atau berbicara. Ciri kepribadian ekstraversi yang dimiliki responden tersebut mampu menyeimbangkan antara kinerja dan kehidupan keluarga (*work-life balance*), dimana diasumsikan individu dengan ciri kepribadian ekstraversi merasa tidak terbebani dengan kehidupan kerja dan keluarga, karena mereka memiliki emosi positif dalam menyikapi kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu diketahui juga bahwa individu dengan kepribadian *extraversion* juga mampu bersikap asertif, sehingga ia dapat dengan mudah dan berani menyuarakan hak-hak pribadinya, termasuk dalam menentukan prioritas dalam hal pekerjaan dan keluarga.

Sementara individu dengan kepribadian *openness to experience* merupakan individu yang memiliki pribadi terbuka, cenderung menyukai hal-hal baru, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, kreatif dan imajinatif. Ciri kepribadian *openness to experience* yang ditunjukkan oleh responden pada penelitian ini diasumsikan bahwa mereka merasa tidak terbebani dalam kehidupan kerja maupun keluarga, yang artinya mereka merupakan individu yang mampu menemukan ide-ide atau gagasan sehingga lebih mampu mengintegrasikan dan menyeimbangkan berbagai hal antara pekerjaan dan keluarga atau pribadi.

Analisis di atas senada dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh Fan dan Smith (2017) yang menjelaskan kesalahan menyeimbangkan *well-being* dan *work life balance* pada pekerja kereta api di Inggris dapat meningkatkan resiko bagi pekerja kereta api. Hasil penelitian ini menunjukkan secara keseluruhan, bahwa *staff* yang merasakan tingkat kontrol dan *support* yang tinggi, memiliki peningkatan perasaan sejahtera dan *work life balance* yang baik. Hasil tambahan menunjukkan kepribadian positif dikaitkan dengan kesejahteraan baik di tempat kerja maupun di luar kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *big five personality* adalah faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja individu maupun organisasi yang memiliki dampak pada kepuasan karyawan, motivasi kerja (Barrick dan Mount dalam Clarke, Probst, Guldenmund, dan Passmore 2016). Pendapat yang sama

dikemukakan oleh Cellar dan kawan kawan dalam Clarke, Probst, Guldenmund, dan Passmore 2016), bahwa *big five personality* sebagai prediktor terhadap kinerja. Siu (2013) juga mengemukakan hasil penelitiannya bahwa PsyCap memiliki korelasi yang signifikan positif terhadap *work well-being* dan meningkatkan kesejahteraan fisik maupun psikologis dan *work life balance*. Dikatakan bahwa Psycap merupakan karakteristik sumber daya pribadi yang memberikan dampak pada persepsi *work life balance* dan *work well-being*.

Gracia (2011) menjelaskan bahwa kepribadian sebagai prediktor *well-being* pada remaja. Penelitian yang dilakukan menggunakan *big five personality*, dan hasilnya bahwa *extraversion, conscientiousness, persistence, dan neuroticism*, berkorelasi secara signifikan terhadap *well-being* dan *life satisfaction*. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan oleh Zhai, Willis, O’Shea, Zhai² dan Yang (2013) menunjukkan bahwa dari *big five personality* hanya tiga dimensi kepribadian yang berhubungan dengan SWB yaitu *extraversion, conscientiousness, dan neuroticism*. Penelitian menemukan bahwa ada hubungan kepribadian *extraversion* dan SWB secara tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menemukan bahwa kepribadian *extraversion* adalah prediktor terkuat dari kepuasan kerja dan SWB. Hasil dan analisis yang telah dijabarkan di atas dan didukung oleh beberapa teori yang telah dikemukakan, hasil penelitian ini menunjukkan kepribadian *extraversion* dan *openness to experience* berpengaruh terhadap *work life balance* melalui *well-being*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji model yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi *work-life balance* ditinjau dari kepribadian *extraversion* dan kepribadian *openness to experience* dengan *well-being* sebagai variabel mediator fit dengan data, diterima. Sehingga kesimpulan akhir pada penelitian ini ini bahwa model path analysis *work-life balance* ditinjau dari kepribadian *extraversion* dan kepribadian *openness to experience* dengan *well-being* sebagai variabel mediator fit dengan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Albuquerque, I., Pedrosa. M., Matos.M., Figueiredo, C. (2012). Personality and subjective well-being: What hides behind global analyses?. *Social Indicators Research*, 105(3) 447–460. DOI 10.1007/s11205-010-9780-
- Bell, Rajendran, Theiler. (2012). Job Stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, (8)1, 25-37. DOI: 10.7790/ejap.v8i1.320
- Christensen, M., Sakvik, P, Murray, M, K. (2017). *The positive side of occupational health psychology*. ISBN 978-3-319-66780-5 ISBN 978-3-319-66781-2 (eBook) <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66781-2> . Springer International Publishing
- Clarke, S., Probst, T.M., Guldenmund, F., dan Passmore, J. (2016). *Handbook of the psychology of occupational safety and workplace health*. ISBN 978-1-118-97898-6.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189
- Demo, G.,& Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory Validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35-43. DOI:10.1590/1982-43272663201605
- De Vries, R. E. (2013). The 24-item brief HEXACO inventory (BHI). *Journal of Research in Personality*, 47, 871-880.
- Diener, E. D. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575
- Diener, E. D. (2009). *The science of well-being*. e-ISBN 978-90-481-2350-6. DOI 10.1007/978-90-481-2350-6.
- Fan, J., Smith, A.P. (2017). Positive well-being and work-life balance among UK railway staff scientific research. *JSS*, 5(6). DOI: 10.4236/jss.2017.56001.
- Feist, J., dan Fiest, G. J. (2010). *Teori kepribadian*. Penerjemah: Syahputri, P.S. Penerbit Jakarta: Salemba Humanika
- Fisher-McCauley, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). *Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes*.

Paper Presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando, April 12, 2003.

Frone, M. R., (2003). *Work-family balance*. In Quick, J.N. & Tetrick, L.E. Handbook of occupational health psychology. Washington, DC: American Psychological Association. (pp. 143-162).

Heath, D. (1993). Personality roots of well-being, religiosity, and its handmaiden-virtue. *Journal of Religion and Health*, 32(4), 237-251

Hudson (2005). *The case for work/ life balance. closing the gap between policy and practice*. Inc. All rights reserved ISBN: 0-9757621-0-9

Gracia, D. (2011). Two models of personality and well-being among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1208-1212
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.02.009>

Keiser, S., Ringlstetter, M, J., Eikhof, D, R., Cunha, M. (2011). *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals*. Berlin: Springer-Verlag Berlin Heidelberg. ISBN 978-3-642-16198-8. e-ISBN 978-3-642-16199-5. DOI 10.1007/978-3-642-16199-5.

Papalia, D.E., Feldman, D. R. (2015). *Menyelami perkembangan manusia: experience human development*. Penerjemah: Herawati dan Fitriana. Jakarta: Salemba Humanika

Quick, J.C., Tetrick, L.E. (2002). *Handbook of occupational health psychology*. Washington: American Psychological Association

Schabracq, M.J., Winnubst, J. A.M., Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of work and health psychology*. John Wiley & Sons Ltd. ISBN 0-471-89276-9

Zhai, Q., Willis, M., O’Shea, B., Zhai, Y., Yang, Y. (2013). Big five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in china. *International Journal of Psychology*, 48 (6), 1099-1108.
doi.org/10.1080/00207594.2012.732700