

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya pemahaman serta kesadaran masyarakat mengenai kebutuhan layanan Psikologi menguntungkan untuk para sarjana psikologi maupun Psikolog karena lapangan pekerjaan serta bidang-bidang pekerjaan bagi mereka menjadi semakin luas. Saat ini banyak bidang pekerjaan yang membutuhkan tenaga ahli Psikologi di area pekerjaannya. Dengan semakin meluasnya peluang bekerja di ranah Psikologi ini diikuti juga dengan semakin besarnya tanggung jawab dalam memberikan layanan jasa psikologi. Penyediaan layanan jasa Psikologi tidak hanya sekedar pada kebutuhan akan tes psikologi, konseling atau terapi, tetapi termasuk menjadi mitra dalam mempertimbangkan kualitas kepemimpinan serta kesiapan untuk menjalankan tugas dengan tanggung jawab besar dalam diri seseorang. Terbukanya pandangan masyarakat mengenai ilmu Psikologi menguntungkan untuk para sarjana Psikologi karena lapangan pekerjaan serta bidang-bidang pekerjaan bagi mereka menjadi semakin luas.

Di kota Bandung banyak Psikolog membuka layanan Psikologi secara mandiri, dari situs resmi Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) wilayah Jawa Barat terdapat 46 biro Psikologi di kota Bandung (<http://himpsijawabarat.org/biro-psikologi-di-jawa-barat/>), salah satu penyedia layanan Psikologi secara mandiri yang ada di kota Bandung adalah biro Psikologi Psy Center yang didirikan pada tahun 2001. Psy Center merupakan biro yang menyediakan layanan di berbagai area Psikologi. Dari hasil wawancara dengan Direktur Psy Center (2018), layanan Psikologi yang diberikan oleh Psy Center terdiri dari, yang pertama di area Psikologi Industri dan Organisasi yaitu mengadakan *training* bagi staf seperti *Leadership*, *Team building*, Manajemen stres, serta melakukan seleksi kerja/*recruitment* SDM baik secara perseorangan maupun kolektif. Untuk area

psikologi pendidikan Psy Center menyediakan layanan tes intelegensi, kepribadian, penelusuran bakat minat serta pemilihan jurusan/fakultas, tes kesiapan sekolah untuk siswa Sekolah Dasar (SD) dan Taman Kanak-Kanak (TK) dan Tes Potensi Akademik (TPA) dan pengembangan potensi akademik. Untuk area Psikologi klinis dewasa biro Psy Center menyediakan layanan konsultasi pribadi serta tes kepribadian dan layanan-layanan lainnya yang dibutuhkan oleh klien. Area yang terakhir adalah Psikologi Klinis anak dan remaja dengan menyediakan layanan terapi anak *Brain Gym*, Hiperaktif ADHD, motorik halus, konsentrasi, membaca, bicara & bahasa, manajemen stress & emosi dan Program Pengembangan Diri. Layanan-layanan ini dilakukan dalam *setting* individual maupun kelompok. Psy Center juga memiliki *Play group (PG)*, Taman Kanak-kanak (TK) dan *Daycare*.

Beragamnya layanan yang disediakan biro Psikologi Psy Center menuntut para staf yang bekerja untuk memiliki kompetensi, kesiapan menghadapi berbagai situasi serta beragamnya usia klien (anak maupun dewasa). Dari variasi layanan-layanan yang disediakan oleh biro Psy Center membuat para staf memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam memberikan layanan-layanan psikologi. *Job description* staf yang merupakan sarjana psikologi yaitu memberikan terapi untuk klien di klab terapi dalam pengawasan dari staf Psikolog, serta ketika dilibatkan dalam *project* biro Psy Center seperti melakukan tes *assessment/recruitment*, para staf melakukan observasi dan juga menjadi tester dalam tes-tes psikologi secara klasikal, memberi bantuan sebagai tim yang melakukan administrasi serta skoring alat-alat tes ketika ada program pengetesan besar di instansi yang bekerja sama, menjadi petugas panitia pada kegiatan *training / parenting* dan menjadi pendamping anak ketika ada program liburan yang diadakan oleh PG dan TK Psy Center. *Job description* staf Psikolog adalah memeriksa hasil tes dan skoring yang telah dilakukan oleh para staf yang merupakan sarjana Psikologi, memberikan *feedback* kepada tester, membuat laporan

assessment yang telah dilakukan, melakukan konseling dan memberikan *feedback* hasil pemeriksaan kepada klien ataupun orang tua klien.

Dalam enam hari kerja yaitu hari Senin hingga Sabtu biro psikologi Psy Center melayani klien dari pukul 09.00 hingga 17.00. Terdapat 22 orang staf yang bekerja di biro Psikologi Psy Center dengan jadwal penempatan yang berbeda-beda seperti staf yang di pagi berada di biro Psy Center dan menangani klien-klien anak-anak, saat sore hari harus pergi ke lembaga yang bekerja sama dengan Psy Center untuk melakukan konsultasi ataupun menangani klien-klien dewasa sehingga staf tersebut dalam satu hari memiliki beban kerja yang tinggi karena dituntut untuk menangani klien-klien di tempat yang berbeda. Ada staf yang memiliki jadwal untuk *standby* di tempat dan juga terdapat staf yang memberikan layanan di luar biro yaitu di PG, TK dan Day Care Psy Center sehingga setiap staf memiliki giliran yang berbeda-beda dalam penempatan kerjanya. Seluruh staf tersebut tetap memiliki jam kerja yang sama setiap harinya yaitu 8 jam kerja. Selain memiliki peran untuk bekerja (*work arena*) setiap staf biro Psikologi Psy Center juga memiliki beragam peran lainnya di kehidupan pribadinya (*non-work arena*) yang terdiri dari empat arena yaitu keluarga, spiritual, pribadi dan komunitas (J.Lee Whittington, Rosemary Maellaro, Timothy Galpin, 2011). Seperti staf memiliki peran di keluarganya sebagai anak, istri ataupun suami, staf yang juga aktif di komunitas, staf yang memiliki kegiatan spiritual ataupun staf yang memiliki hobi yang membuat mereka juga memiliki tuntutan yang harus dijalani setiap harinya sehingga setiap staf di biro Psikologi Psy Center memiliki peran-peran berbeda dengan tuntutan yang berbeda-beda. Dari tuntutan yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi Namun, ketika staf dapat meregulasi tuntutan yang ada dapat membuat kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi berjalan lebih seimbang.

Penghayatan staf biro Psikologi Psy Center terhadap tuntutan yang dimiliki di pekerjaan dapat mengganggu (*interference*) maupun menunjang (*enhancement*) kehidupan pribadi serta.

Sebaliknya, dari kehidupan pribadi juga dapat mengganggu (*interference*) maupun menunjang (*enhancement*) pekerjaannya. *Work interference with personal life (WIPL)*, *Personal life interference of work (PLIW)*, *Work enhancement of personal life (WEPL)* dan *personal life enhancement of work (PLEW)* merupakan keempat dimensi pembentuk *Work-Life Balance* yang menurut Fisher, Bulger, Smith (2009) adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik di tempat kerja maupun pada aktivitas lain di luar kerja yang di dalamnya terdapat *individual behavior* yang menjadi sumber konflik dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Dari penelitian yang dilakukan Rantanen (2008) kombinasi dari *interference* dan *enhancement* dapat menjaring tipe-tipe dari *work life balance* yaitu tipe *beneficial*, *harmful*, *active* dan *passive*. Dari penelitian yang dilakukan oleh Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009) diketahui bahwa *WIPL*, *PLIW*, *WEPL* dan *PLEW* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Banyak organisasi yang mengembangkan program dalam rangka menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetapi tanpa memiliki data yang akurat untuk mencakup lebih dari hal-hal yang terjadi di pekerjaan dan di arena keluarga.

Dari wawancara yang dilakukan terhadap 6 orang staf biro Psikologi Psy Center, terdapat sebanyak 66.6% staf biro Psikologi Psy Center yang menghayati tuntutan dari pekerjaan mengganggu kehidupan pribadinya merupakan “*WIPL*”, Fisher (2009). Pada arena keluarga, aktivitas dari pekerjaannya seperti menangani klien-klien terutama anak-anak membuat staf kelelahan sehingga ketika ada di rumah tidak dapat membantu orang tuanya menjalani tugas rumah tangga seperti mencuci piring, menyetrika pakaian dan lainnya. Pada arena komunitas ada staf yang kelelahan bekerja sehingga di saat libur memilih untuk beristirahat dirumah dibandingkan bertemu dengan teman-temannya. Pada arena pribadi, ketika staf akan melakukan aktivitas pribadi di hari libur seperti *travelling*, tetapi terganggu karena memiliki tanggung jawab untuk menyusun laporan dan melakukan skoring. Saat libur, waktu yang seharusnya mereka gunakan untuk bermain

bersama teman-temannya digunakan untuk mengerjakan tugas skoring sehingga tidak memiliki waktu untuk bertemu dengan teman-temannya.

Mereka juga menghayati mendapatkan pengalaman positif dari tuntutan di pekerjaannya yang menunjang mereka dalam berperan di dalam kehidupan pribadi maupun sebaliknya. Pada arena keluarga, dari kesehariannya berinteraksi dengan anak-anak yang beranekaragam di pekerjaan membuat mereka menjadi lebih terbiasa dan mudah dalam berinteraksi dengan anak-anak saat mereka berada di acara keluarga, orang-orang dalam kehidupan pribadi seperti orang tua, teman-teman dan pasangan selalu memberikan *support* kepada mereka terutama ketika sedang merasa tertekan dengan tanggung jawab dan tugas-tugas pekerjaan yang dirasa berat untuk dikerjakan. Penghayatan staf-staf tersebut menurut “*PLEW*”, Fisher (2009). Ada staf yang menghayati, gaji yang diperolehnya dari bekerja cukup untuk membiayai kehidupan sehari-harinya dan dapat digunakan untuk membiayai keperluan-keperluan lain seperti hobi. Penghayatan staf mengenai pekerjaan yang dapat menunjang kehidupan pribadi merupakan “*WEPL*”, Fisher (2009).

Sebanyak 33.3% staf biro Psikologi Psy Center menghayati memiliki tuntutan dari pekerjaan tetapi tidak mengganggu kehidupan pribadi maupun sebaliknya. Meskipun dalam kesehariannya bekerja dituntut untuk melakukan administrasi tes dan menyelesaikan memeriksa hasil tes dalam hari yang sama maupun beberapa hasil tes di akhir pekan tetapi tidak membuat staf terlambat dalam menyelesaikan tugasnya tersebut. Orang-orang lain di kehidupan pribadi mereka juga dapat memberikan toleransi seperti orang tua staf yang tidak menuntut mereka untuk melakukan tugas-tugas lainnya di rumah seperti pekerjaan rumah tangga karena mengetahui mereka memiliki tuntutan dari pekerjaan. Di waktu seharusnya mereka berkumpul bersama teman-temannya tetapi digunakan untuk beristirahat pun teman-teman mereka memaklumi hal tersebut. Staf yang diluar pekerjaan mengikuti perkumpulan seperti komunitas alumni ataupun hobi tidak dituntut untuk selalu hadir ketika terdapat suatu kegiatan jika bentrok dengan pekerjaan.

Mereka juga menghayati mendapatkan pengalaman positif dari tuntutan di pekerjaannya yang menunjang mereka dalam berperan di dalam kehidupan pribadi maupun sebaliknya. Dari kesehariannya bekerja dan sering berhadapan langsung dengan klien dewasa maupun anak-anak membuat kemampuan berkomunikasi mereka meningkat dan memiliki banyak pengalaman sehingga teman-teman mereka sering menjadikan tempat curhat dan meminta bantuan dalam menyelesaikan permasalahan pribadi dalam kehidupan sehari-hari. Staf yang sedang melakukan studi S2 juga merasa dari kesehariannya mereka dalam melakukan administrasi tes dan berinteraksi dengan klien membantu mereka dalam perkuliahan ketika mengambil mata kuliah praktikum dan dari kesehariannya bekerja mereka juga menjadi terbiasa dalam menghadapi *deadline* pengumpulan tugas-tugas karena terbiasa membuat mereka tidak merasa tertekan. Dari bekerja juga mereka mendapatkan gaji yang mereka rasa cukup untuk membantu meringankan beban orang tua, mencukupi kebutuhan sehari-harinya dan juga dari gaji tersebut menunjang mereka menjalani hobi yang dimiliki seperti staf yang memiliki hobi untuk *traveling* dari gajinya tersebut dapat mereka kumpulkan dan digunakan untuk bepergian. Penghayatan mereka mengenai pekerjaannya yang menunjang kehidupan pribadi tersebut merupakan “*WEPL*”, Fisher (2009).

Dari penghayatan para staf biro Psikologi Psy Center diatas mengenai *inteference* maupun *enhancement* di pekerjaan maupun di kehidupan pribadinya, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian deskriptif mengenai tipe *work-life balance* pada staf biro Psikologi Psy Center di Kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Ingin mengetahui tipe *work-life balance* yang paling banyak ditemukan pada staf biro Psikologi Psy Center di kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk memperoleh gambaran mengenai tipe *work-life balance* pada staf biro Psikologi Psy Center di kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui tipe *work-life balance* yang paling banyak ditemukan pada staf biro Psikologi Psy Center di kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan masukan pada bidang Ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai gambaran tipe *work-life balance* pada staf biro Psikologi Psy Center di kota Bandung.
2. Memberikan ide kepada peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian pada staf biro psikologi lainnya, khususnya yang ada di Kota Bandung

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi bagi staf biro Psikologi Psy Center di kota Bandung mengenai *interference* dan *enhancement* dari peran-peran yang dijalankan baik di *work arena* maupun di *non-work arena*, sehingga bisa seimbang dalam menjalani peran di kedua arena tersebut.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk ditindaklanjuti oleh pihak biro, seperti melakukan program pengembangan untuk staf biro Psikologi Psy Center di Kota Bandung agar pekerjaan dan kehidupan pribadinya lebih seimbang.

1.5 Kerangka Pemikiran

Staf biro Psikologi Psy Center berada pada tahap perkembangan dewasa awal. Menurut Santrock (2006) masa dewasa awal dimulai pada akhir belasan atau awal dua puluh dan berakhir pada usia 40 tahun. Salah satu tugas perkembangan pada usia dewasa awal adalah menemukan pekerjaan dan meniti karier dalam rangka memantapkan kehidupan ekonomi rumah tangga. Individu dewasa awal yang belum menikah menggunakan penghasilannya dalam pekerjaan untuk menabung untuk keperluannya di masa mendatang. Selain peran utamanya di dalam pekerjaan yaitu sebagai staf di biro Psikologi Psy Center, mereka juga memiliki peran-peran lainnya di kehidupan pribadinya termasuk juga di dalam kehidupan sosial.

Peran-peran di kehidupan yang dimaksud terbagi ke dalam beberapa arena yaitu keluarga, *personal*, spiritual dan komunitas (J.Lee Whittington, Rosemary Maellaro dan Timothy Galpin, 2011). Peran-peran yang dimiliki oleh para staf biro Psikologi Psy Center tersebut membuat mereka juga memiliki tuntutan-tuntutan yang berbeda baik di dalam pekerjaan maupun di dalam kehidupan pribadi. Perbedaan tuntutan dan juga peran yang dimiliki oleh mereka dapat saja mengganggu kesejahteraan hidup atau keseimbangan di dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Tuntutan (*demands*) dapat berasal dari kehidupan pekerjaan maupun pribadi, tuntutan kerja (*work demands*) merupakan bagian dari pekerjaan yang secara potensial dapat menimbulkan tekanan dan menguras kemampuan untuk beradaptasi yang dimiliki pekerja (Bakker, Hanakenm Demerouti & Xanthopoulou. 2002:272). Pada staf biro Psikologi Psy Center *demands* berasal dari tugas-tugas yang harus dilakukan sesuai dengan *job description* untuk staf sarjana Psikologi maupun staf

Psikolog. *Demands* juga dapat berasal dari peran-peran yang dimiliki oleh staf biro Psikologi Psy Center di kehidupan pribadinya pada arena *family*, *personal*, *community* dan *spiritual*. Ketika tuntutan (*demands*) mengganggu salah satu arena kehidupannya maka hal tersebut merupakan *interference*.

Ketika tuntutan berasal dari pekerjaan dan mengganggu kehidupan pribadi menurut Fisher, Smith dan Bulger (2009) disebut sebagai *Work Interference with Personal Life* (WIPL). Misalnya, bagi staf biro Psikologi Psy Center tanggung jawabnya untuk menangani klien setiap harinya dihayati menyita waktu maupun tenaga mereka untuk melakukan aktivitas di kehidupan pribadi setelah selesai bekerja. Tuntutan dihayati mengganggu perannya di arena keluarga bagi staf biro Psikologi Psy Center yang saat pulang ke rumah kelelahan sehingga tidak bisa menjalankan tuntutan dari perannya tersebut. Tuntutan dihayati mengganggu perannya di arena *personal* saat staf biro Psikologi Psy Center memiliki tanggung jawab untuk melakukan skoring sehingga tidak memiliki waktu untuk menjalani hobinya meskipun di hari libur. Tuntutan dihayati mengganggu perannya di arena *community* saat staf biro Psikologi Psy Center tetap memiliki tugas-tugas dari pekerjaan yang harus dilakukan di waktu libur saat seharusnya mereka melakukan kegiatan bersama dengan teman-teman ataupun komunitas yang diikuti oleh mereka. Dapat juga mengganggu arena *spiritual* bagi staf biro Psikologi Psy Center yang tidak dapat membagi waktu saat bekerja dalam menjalankan tugas-tugas di pekerjaan dan aktivitas spiritual yang juga harus dijalani seperti sembahyang.

Ketika tuntutan berasal dari kehidupan pribadi dan mengganggu pekerjaan, menurut Fisher, Smith dan Bulger (2009) disebut sebagai *Personal life Interference with work* (PLIW). Tuntutan yang berasal dari *family arena* misalnya bagi staf yang memiliki adik dan bertugas untuk membantu dalam mengerjakan pr tetapi di waktu yang sama memiliki tugas dari pekerjaan yang juga harus dilakukan sehingga pekerjaannya menjadi tertunda. Pada *personal arena*, staf biro Psikologi Psy

Center yang menghayati bahwa hobi yang mereka miliki mengganggu pekerjaannya karena meskipun dilakukan ketika sedang libur, tetapi seringkali mengganggu mereka dalam penyelesaian tugas-tugas yang dikerjakan diluar jam kerja sehingga akhirnya tugas dari pekerjaannya terlambat untuk di selesaikan. Pada *community arena*, staf biro Psikologi Psy Center menghayati jika perannya di komunitas membuat mereka kelelahan saat harus mengerjakan tugas-tugas dari pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja. Sedangkan pada *spiritual arena*, menghayati bahwa terkadang peran-peran di *spiritual arena* nya mengganggu pekerjaannya seperti bagi staf yang di hari Minggu akan pergi ke Gereja, tetapi diwaktu yang bersamaan dilibatkan dalam kegiatan *outbond* atau pelatihan sehingga staf tersebut terlambat untuk hadir tepat waktu karena harus pergi ke Gereja terlebih dahulu.

Setiap tuntutan (*demands*) yang dimiliki oleh staf biro Psy Center tidak selalu dihayati sebagai sesuatu yang mengganggu (*interference*). Staf biro Psy Center juga mempunyai *Resources* yaitu keterampilan, pengetahuan dan sudut pandang yang bermanfaat bagi peran dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Terdapat 2 *resources* yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* merupakan dimensi-dimensi dari pekerjaan yang fungsional untuk mencapai goal, yang menimbulkan efek dari tuntutan kerja atau menstimulasi *personal growth* (Bakker, 2010). Sedangkan *personal resources* merupakan dimensi kognitif dan afektif dari kepribadian yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta dapat dikembangkan untuk memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan saat menghadapi kesulitan dan tantangan (Heuvel, Demerouti, Bakker, dan Schaufeli, 2010). Saat *resources* diperoleh dari peran di pekerjaan yang dihayati menunjang kehidupan pribadi maupun dari sebaliknya merupakan *enhancement*.

Ketika staf biro psikologi memperoleh *resources* dari peran di pekerjaan dan menunjang peran di kehidupan pribadi menurut Fisher, Smith dan Bulger (2009) disebut sebagai *Work*

Enhancement of Personal Life (WEPL). Menunjang dalam berperan di *family arena* saat staf biro Psikologi Psy Center berada di acara keluarga menghayati dari kesehariannya berinteraksi dengan anak-anak membuat mereka menjadi terbiasa dan mempermudah berinteraksi dengan anak-anak kecil. Menunjang arena *personal* saat staf biro Psikologi Psy Center dapat menggunakan gaji yang dihasilkan dari bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari ataupun digunakan untuk memfasilitasi hobi-hobi yang mereka miliki. Menunjang *community arena* saat pengalaman-pengalaman menghadapi klien dan juga kemampuan mereka dalam melakukan administrasi tes digunakan untuk membantu teman-teman yang kesulitan dalam hal tersebut. Menunjang *spiritual arena* saat para staf yang mampu menyelesaikan tugas di pekerjaannya tepat waktu sehingga tidak perlu untuk menyelesaikan di rumah akan memiliki waktu kosong setelah bekerja dan dapat digunakan untuk melakukan ibadah seperti pergi ke gereja di hari Minggu.

Ketika staf biro Psikologi Psy Center memperoleh *resources* dari peran di kehidupan pribadi dan menunjang peran di pekerjaan menurut Fisher, Smith dan Bulger (2009) disebut sebagai *Personal life enhancement of Work* (PLEW). *Family arena* menunjang staf biro Psikologi Psy Center dalam bekerja saat mendapatkan dukungan dari orang tuanya dalam menjalankan perannya di pekerjaan. *Personal arena* menunjang staf biro Psikologi Psy Center mendapatkan pengalaman positif dari hobi yang dilakukan yang membuat pikiran menjadi jernih sehingga saat bekerja menjadi lebih optimal. *Community arena* menunjang staf biro Psikologi Psy Center dari banyaknya relasi untuk diajak berdiskusi mengenai kesulitan-kesulitan yang dialami saat bekerja yang mampu membantu mengatasi hambatan di dalam pekerjaannya. *Spiritual arena* menunjang staf biro Psikologi Psy Center melalui pengalaman positif seperti setelah melakukan sembahyang atau berdoa membuat staf biro Psikologi Psy Center memiliki keyakinan diri untuk mengatasi kesulitan dalam bekerja.

Kombinasi antara tinggi rendahnya derajat *interference* dan *enhancement* yang dialami staf

biro Psikologi Psy Center akan menghasilkan tipe-tipe dari *Work-Life Balance*. *Work-life balance* sendiri menurut Fisher, Bulger, Smith (2009) adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik di tempat kerja maupun pada aktivitas lain di luar kerja yang di dalamnya terdapat *individual behavior* yang menjadi sumber konflik dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Menurut Rantanen (2008) dari kombinasi *interference* dan *enhancement* dapat menjangkit empat tipe *Work-Life balance* yaitu *beneficial work-life balance*, *harmful work-life balance*, *active work-life balance* dan *passive work-life balance*.

Staf biro Psikologi Psy Center yang menghayati tingginya *enhancement* serta rendahnya *interference* di pekerjaan maupun kehidupan pribadinya akan menghasilkan tipe *work-life balance beneficial*. Dari lebih banyaknya *enhancement* yang dihayati hal ini dapat meningkatkan fungsi psikologis dan kesejahteraan individu (Rantanen, 2008). Seperti staf yang menghayati mendapatkan *support* dari orang-orang di sekitarnya misalnya orang tua, teman-teman sehingga mereka pun bersemangat untuk menghadapi kesulitan yang dialami saat bekerja serta kemampuan yang dimiliki membuat mereka mampu mengatasi tuntutan di pekerjaannya sehingga mereka dapat membagi waktu dan juga beraktivitas di kehidupan pribadinya.

Staf biro Psikologi Psy Center yang menghayati tingginya *interference* dan rendahnya *enhancement* di pekerjaan maupun kehidupan pribadinya akan menghasilkan tipe *work-life balance harmful*. Dari lebih banyak *interference* yang dihayati dapat mengancam fungsi psikologis dan kesejahteraan individu karena mendapatkan tuntutan yang mengganggu melebihi manfaat yang diterima dari peran-peran yang dimiliki (Rantanen, 2008). Seperti ketika staf yang merasa bahwa tuntutan saat bekerja mengganggu kehidupan pribadinya misalnya mengerjakan tugas yang seharusnya diselesaikan saat bekerja ke rumah membuat peran ataupun tuntutan di kehidupan pribadinya menjadi terbengkalai, ketika staf tidak mendapatkan *support* dari rekan kerjanya membuat mereka semakin berat ketika menghadapi kesulitan saat bekerja. Tuntutan dari

kehidupan pribadi misalnya orang tua yang menuntut staf untuk meluangkan waktu bersama keluarga sedangkan tugas dari pekerjaannya belum terselesaikan sehingga kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Staf biro Psikologi Psy Center yang menghayati tingginya *interference* dan *enhancement* yang dihayati di pekerjaan maupun kehidupan pribadi akan menghasilkan tipe *work-life balance active*. Luasnya partisipasi individu dalam peran yang diambil terjadi karena individu sangat terlibat di dalam peran-peran di kehidupannya (Rentanen, 2008). Seperti staf yang juga memiliki banyak peran di kehidupan pribadinya akan menghabiskan energi dan waktu yang banyak dalam usahanya untuk mengatasi tuntutan-tuntutan dari berbagai peran yang membuat mereka kurang memiliki energi dan waktu yang cukup untuk dicurahkan pada peran lainnya. Meskipun demikian dari banyaknya tuntutan yang dimiliki mereka juga mendapatkan berbagai manfaat dari perannya tersebut seperti rekan-rekan diluar pekerjaan yang memberi dukungan sehingga saat bekerja mereka memiliki semangat sehingga mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu.

Staf biro Psikologi Psy Center di Kota Bandung yang menghayati rendahnya *interference* dan *enhancement* yang dimiliki di pekerjaan maupun di kehidupan pribadinya akan menghasilkan tipe *work-life balance passive*. Individu dengan tipe ini biasanya memiliki keterbatasan dalam berpartisipasi di peran yang diambilnya (Rentanen, 2008). Seperti staf yang dalam kesehariannya berperan di pekerjaan ataupun di kehidupan pribadinya tidak memiliki keinginan atau tujuan yang jelas sehingga menjalani perannya sebagai kewajiban saja sehingga dari peran-peran yang dimilikinya dirasa tidak memiliki manfaat dan juga tidak dianggap tidak mengganggu.

Work-life balance dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu gender, usia, pendidikan, tempat tinggal, dan jumlah anak (Kaiser, 2011). Perbedaan gender pada staf biro Psikologi Psy Center membuat perbedaan tuntutan dari peran di dalam kehidupan pribadi. Seperti staf perempuan yang ketika berada di rumah memiliki tuntutan untuk mengerjakan tugas rumah tangga sedangkan staf

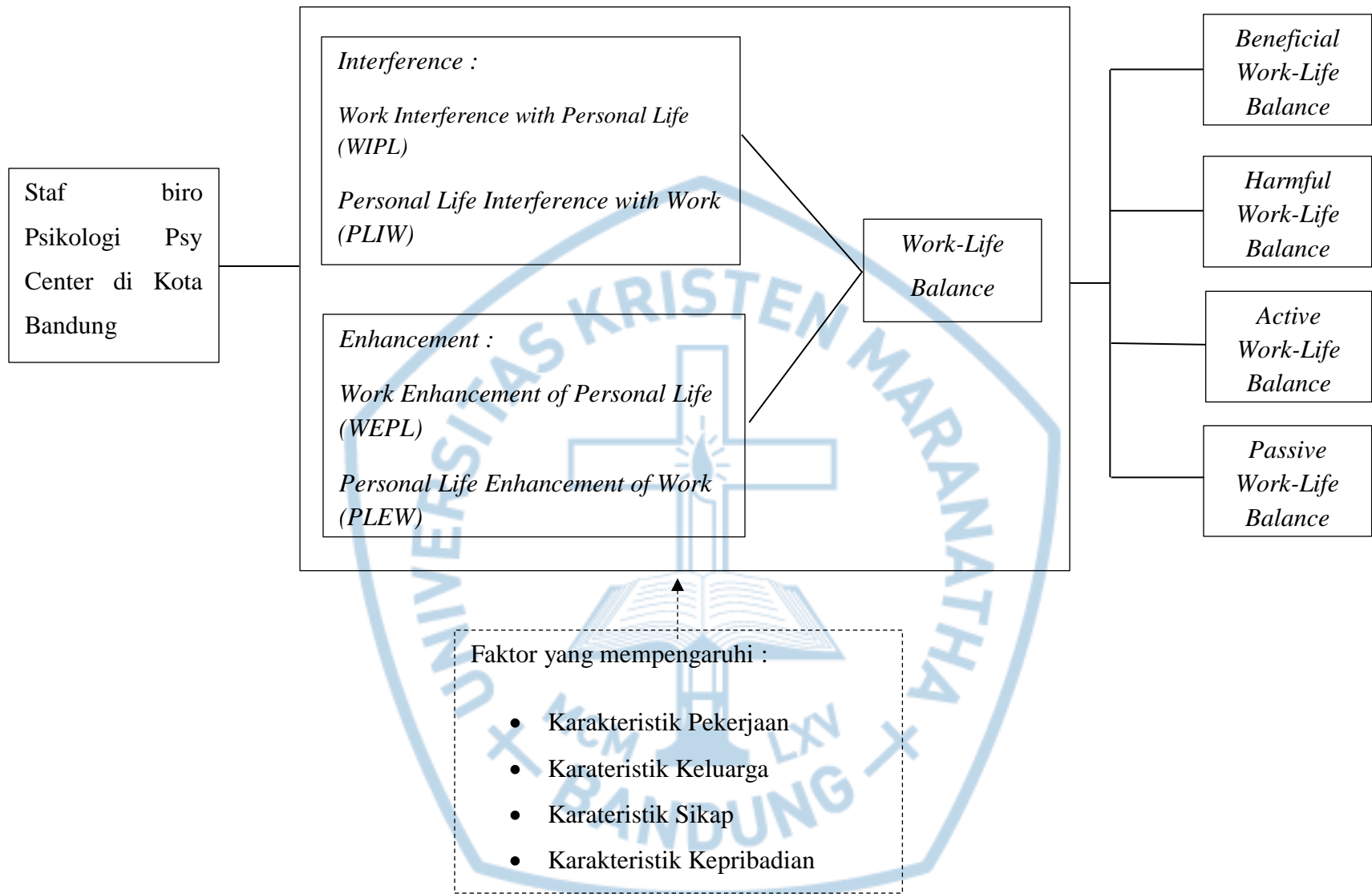
laki-laki cenderung tidak memiliki kewajiban yang harus dilakukan karena ketika berada di lingkungan keluarga hanya dituntut untuk bekerja saja. Perbedaan usia pada staf biro Psikologi Psy Center juga memiliki dampak yang berbeda-beda seperti staf yang baru masuk di fase dewasa awal biasanya akan memiliki banyak aktivitas di kehidupan pribadinya berbeda dengan staf yang sudah berada di akhir fase dewasa awal yang lebih berfokus melakukan aktivitas di pekerjaan dan keluarga saja. Latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda akan membuat staf memiliki kemampuan dan juga pengalaman yang berbeda sehingga akan berpengaruh dalam menghadapi tuntutan yang muncul dari peran yang dijalani. Tempat tinggal dan jumlah anak yang dimiliki staf berdampak terhadap peran-peran mereka di dalam kehidupan pribadi seperti staf yang tinggal dengan orang tua memiliki tuntutan yang lebih banyak dibandingkan dengan staf yang tinggal sendiri. Untuk staf yang sudah menikah jumlah anak juga membuat tuntutan dari perannya sebagai ibu atau ayah menjadi semakin bertambah

Selain faktor demografis menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (2003) *work-life balance* juga dipengaruhi oleh karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, karakteristik sikap dan karakteristik kepribadian. Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi. Saat staf biro Psikologi Psy Center mampu membagi waktu dan energi untuk berperan di pekerjaan dan di keluarga maka konflik antara peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak akan terjadi.

Karakteristik pekerjaan yaitu pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Seperti staf biro Psikologi Psy Center yang menggunakan waktu diluar jam kerjanya untuk menyelesaikan tugas dari pekerjaannya membuat mereka tidak memiliki waktu untuk digunakan saat bersama dengan keluarga, teman-teman maupun untuk menjalani hobi yang dimiliki.

Karakteristik sikap yaitu sikap yang dimiliki masing-masing individu akan mempengaruhi *Work-Life Balance* pada diri staf tersebut. Seperti staf biro Psikologi Psy Center yang menunjukkan sentralitas pada pekerjaan ataupun kehidupan pribadi akan membuat perbedaan waktu dan usaha yang digunakan dalam berperan di arena kehidupannya sehingga peran di salah satu arena tidak optimal. Tetapi, apabila staf mampu untuk menentukan prioritasnya staf tersebut memiliki kemungkinan lebih besar untuk mencapai *work-life balance* karena dapat menggunakan energi dan juga waktunya dengan seimbang.

Karakteristik kepribadian yang dianggap berkaitan dengan *work-life balance* dalam dilihat berdasarkan *general stress literature*, yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *personal coping*, dan *type B behavior*. Seperti kepribadian *neuroticism* pada staf biro Psikologi Psy Center akan mempersulit dalam beradaptasi untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka yang disebabkan sulitnya mengelola konflik yang muncul. Kemudian kepribadian *extraversion* apabila dengan derajat yang rendah pada staf biro Psikologi Psy Center akan menciptakan kesadaran, meningkatkan dan mengembangkan fleksibilitas kognitif untuk membantu mengurangi stres dan membantu mengelola antara tuntutan-tuntutan dari pekerjaan maupun dari kehidupan pribadi. Kemudian kepribadian *Type B Behavior* pada staf biro Psikologi Psy Center mungkin lebih adaptif, terlibat dalam berbagai kegiatan yang luas sehingga mereka tidak menyadari ketika ada masalah di kehidupan pribadinya.



1.1 Bagan Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi Penelitian

1. Staf biro Psikologi Psy Center di Kota Bandung mempunyai dua bidang kehidupan yaitu *work* dan *non-work arena*.
2. Staf biro Psikologi Psy Center di Kota Bandung berpotensi mengalami *demands* yaitu tuntutan peran yang dijalankan dalam kehidupan pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi yang ketika akan mengganggu salah satu bidang kehidupan yang merupakan *interference*.
3. Staf biro Psikologi Psy Center di Kota Bandung berpotensi memiliki *resources* yaitu keterampilan, pengetahuan dan sudut pandang yang bermanfaat bagi peran dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi yang ketika dirasa menunjang salah satu bidang kehidupan yang merupakan *enhancement*.
4. Dimensi-dimensi dari *Work-Life Balance* pada staf biro Psikologi Psy Center dipengaruhi oleh faktor-faktor.
5. Penghayatan *interference* dan *enhancement* yang dimiliki staf biro Psikologi Psy Center di Kota Bandung bervariasi.
6. Kombinasi dari penghayatan *enhancement* serta *interference* di pekerjaan maupun kehidupan pribadi pada staf biro Psy Center dapat menghasilkan tipe *work-life balance* *beneficial*, *hamful*, *active* dan *passive*.