

## **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PADA WANITA PEKERJA DI KOTA PONTIANAK**

**Ratu Husna Permata Alaala<sup>1\*</sup>, Riszky Ramadhan<sup>1</sup>, Widya Lestari<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan dan Psikologi, Universitas Muhammadiyah Pontianak  
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 111, Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

\*[ratuhusna0101@gmail.com](mailto:ratuhusna0101@gmail.com)

### **Abstrak**

Meningkatnya partisipasi wanita dalam dunia kerja, diiringi peran ganda sebagai pekerja, istri, dan ibu, menuntut kemampuan menyeimbangkan tuntutan profesional dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan kedua peran tersebut berpotensi memicu konflik peran, stres, kelelahan emosional, dan menurunkan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada wanita pekerja yang sudah menikah di Kota Pontianak. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, data dikumpulkan dari 120 responden melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa skala *work-life balance* dan skala *psychological well-being* dianalisis dengan regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*, dengan koefisien korelasi  $r = 0,998$ ,  $F = 26.565,414$ , dan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,996$  mengindikasikan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 99,6% terhadap *psychological well-being*, sementara 0,4% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan wanita pekerja.

**Kata kunci:** *psychological well being*; wanita pekerja; *work life balance*

### **Abstract**

The increasing participation of women in the workforce, along with their dual roles as workers, wives, and mothers, requires the ability to balance professional and personal life demands. An imbalance between these two roles has the potential to trigger role conflict, stress, emotional exhaustion, and a decline in psychological well-being. This study aims to examine the influence of work-life balance on psychological well-being among married working women in Pontianak City. Using a quantitative method with a survey approach, data were collected from 120 respondents through purposive sampling. The research instruments is a work-life balance scale and a psychological well-being scale were analyzed using simple linear regression. The results indicate that work-life balance significantly influences psychological well-being, with a correlation coefficient of  $r = 0.998$ ,  $F = 26,565.414$ , and a significance level of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). The coefficient of determination  $R^2 = 0.996$  indicates that work-life balance contributes 99.6% to psychological well-being, while 0.4% is influenced by other factors. These findings confirm that the better the balance between work and personal life, the higher the level of psychological well-being experienced by working women.

**Keywords:** psychological well being; working woman; work life balance

### **PENDAHULUAN**

Bekerja merupakan aktivitas utama individu yang tidak hanya berfungsi memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga berperan dalam pembentukan identitas, kesejahteraan, dan relasi sosial (Dini, 2020; Hamali, 2019). Marx (2024) menyatakan bahwa bekerja adalah aktivitas fundamental manusia yang membentuk identitas dan hubungan sosial. Seiring perkembangan zaman, partisipasi perempuan dalam dunia kerja semakin meningkat. Data Badan Pusat Statistik Kota Pontianak (2024) menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita mengalami peningkatan sebesar 5,34% dari tahun 2020 hingga 2023, mencerminkan perubahan positif dalam struktur sosial dan ekonomi .

Dalam dinamika tersebut, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menjadi isu penting. Ryff (dalam Maryatmi, 2021) menjelaskan *psychological well being* adalah suatu keadaan dimana individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu mengarahkan tingkah lakunya sendiri, mampu mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan, mampu mengatur lingkungan, dan memiliki tujuan dalam hidupnya. Petranto (2005) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai kondisi mental yang mencakup kehidupan yang menyenangkan, bermakna, serta hubungan sosial yang berkualitas. Individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang baik, hubungan sosial yang sehat, serta ketahanan terhadap stres. Penelitian Soegandhi (2013) menunjukkan bahwa kebijakan kesejahteraan karyawan yang komprehensif meliputi kompensasi finansial, program kesehatan mental, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karier berdampak signifikan terhadap loyalitas dan kinerja, serta mampu menurunkan tingkat *turnover* hingga 4,2% dan meningkatkan retensi karyawan sebesar 86,7%.

Ryff (1989) merumuskan *psychological well-being* sebagai konsep multidimensi yang mencerminkan fungsi psikologis positif individu, yang terdiri atas enam dimensi saling terkait. Penerimaan diri (*self-acceptance*) merupakan fondasi utama, yaitu sikap positif terhadap diri sendiri dengan mengakui kelebihan dan kekurangan serta memandang masa lalu secara konstruktif. Dimensi hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) menekankan kapasitas individu untuk menjalin relasi interpersonal yang hangat, saling percaya, dan penuh empati, yang ditandai dengan keseimbangan dalam memberi dan menerima. Otonomi (*autonomy*) merujuk pada kemandirian individu dalam menentukan nasib sendiri, mengatur perilaku, serta mengevaluasi diri berdasarkan standar pribadi, bukan tekanan eksternal. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) menggambarkan kemampuan memilih, menciptakan, dan mengelola lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, sekaligus memanfaatkan peluang yang ada secara efektif. Tujuan hidup (*purpose in life*) berkaitan dengan keyakinan bahwa hidup memiliki makna dan arahan, yang tercermin dari keterbukaan terhadap pengalaman serta orientasi masa depan yang jelas. Terakhir, pertumbuhan pribadi (*personal growth*) merupakan dimensi yang mendorong individu untuk terus mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan guna mencapai aktualisasi diri yang optimal. Keenam dimensi tersebut secara integratif membentuk kesejahteraan psikologis yang utuh, di mana setiap dimensi saling memperkuat dan berkontribusi pada fungsi psikologis positif individu dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan.

Di tingkat Kalimantan Barat, ketimpangan serupa terlihat dengan TPAK perempuan yang bertahan di kisaran 51–56%, sementara laki-laki mencapai lebih dari 83% (Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat, 2025). Kondisi ini diperparah oleh tingginya proporsi pekerja perempuan di sektor informal dan paruh waktu, yang mencerminkan kerentanan struktural serta tantangan akses terhadap pekerjaan yang lebih stabil. Di Kota Pontianak, jumlah pekerja perempuan meningkat sebesar 17,6% dari 103.463 pada 2020 menjadi 121.668 pada 2024, dengan rasio terhadap pekerja laki-laki yang membaik dari 63,9% menjadi 66,0%. Meskipun terjadi peningkatan ini, fluktuasi angka pengangguran perempuan dari tahun ke tahun mengindikasikan bahwa pasar kerja bagi perempuan di wilayah perkotaan ini belum sepenuhnya inklusif dan stabil (Priyatna, 2025). Justifikasi wanita di Pontianak bekerja dapat dijelaskan melalui kombinasi faktor makro (urbanisasi, akses pendidikan yang lebih baik, serta kebijakan pemberdayaan gender) dan faktor mikro (dorongan ekonomi rumah tangga serta motif non-ekonomi seperti aktualisasi diri) (Priyatna, 2025). Penelitian empiris di

Pontianak juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti konflik pekerjaan-keluarga dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja wanita, dengan pendapatan yang rendah dan masa kerja yang panjang justru memperkuat tekanan tersebut (Fitri dkk., 2025; Tasbita & Shalahuddin, 2022). Temuan-temuan ini memperkuat pemahaman bahwa partisipasi kerja perempuan di Pontianak adalah hasil interaksi antara dorongan ekonomi, dinamika rumah tangga, dan karakteristik individu, seperti yang juga diungkap dalam berbagai penelitian di tingkat nasional tentang determinan partisipasi tenaga kerja perempuan perkotaan (Pertiwi dkk., 2025).

Studi pendahuluan diawali dengan melakukan wawancara semi-terstruktur pada 9 Januari 2025 terhadap lima wanita pekerja menikah di Kota Pontianak dari sektor formal dan informal. Tiga responden sektor informal (guru les privat, pemilik warung kopi, pengusaha sofa) mengaku kesulitan membagi waktu dan perhatian antara pekerjaan dan keluarga, memicu perasaan bersalah, kelelahan, dan gangguan relasi dengan suami serta anak. Dua responden sektor formal (pegawai lapas dan staf bank) menghadapi tekanan kerja tinggi dan jam kerja panjang yang menyebabkan minimnya waktu bersama keluarga, perasaan terperangkap dalam rutinitas, serta terbatasnya otonomi dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan temuan wawancara tersebut, ketidakseimbangan pekerjaan-kehidupan pribadi menjadi problematika utama yang memengaruhi kesejahteraan psikologis responden. Tekanan ekonomi, minimnya waktu personal, dan melemahnya relasi sosial memicu stres, kelelahan, perasaan bersalah, serta hilangnya orientasi hidup, yang secara akumulatif berdampak negatif pada kondisi psikologis secara menyeluruh.

Tantangan khusus dialami oleh ibu bekerja yang menjalani peran ganda, yaitu di sektor domestik dan publik. Menurut Oktarina dkk. (2015) ibu yang bekerja tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan material, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri dan peningkatan kualitas hidup. Namun, pilihan ini menuntut kemampuan membagi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan keluarga, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*. Tuntutan ini menjadi beban yang besar bagi wanita atau ibu yang bekerja sehingga harus menjaga keseimbangan dengan mengatur waktu secara efektif agar memberikan waktu yang cukup untuk keluarga dan memenuhi tuntutan profesional (Ramdhini & Afrizal, 2024). Hal ini menegaskan pentingnya menjaga *work life balance* untuk mencegah dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pekerja, khususnya bagi wanita pekerja yang memikul beban ganda antara pekerjaan dan keluarga.

Ketidakseimbangan antara peran di tempat kerja dan peran di keluarga dapat menimbulkan konflik peran, stres, hingga *burnout*. Menurut Siahaan dan Rohman (2024) keseimbangan pekerjaan hidup (*work life balance*) adalah upaya untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lockwood (2003) membedakan *work-life balance* ke dalam dua perspektif. Perspektif karyawan menyatakan bahwa *work life balance* merupakan dilema dalam membagi kewajiban pekerjaan dan tanggung jawab personal atau keluarga, sedangkan bagi pemberi kerja merupakan tantangan menciptakan budaya perusahaan yang mendukung karyawan tetap fokus saat bekerja.

Greenhaus dkk. (dalam Suwardi dkk. 2024) membagi *work-life balance* ke dalam tiga dimensi. Pertama, *time balance* yaitu keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti keluarga, liburan, atau aktivitas sosial. Kedua, *involvement balance* yaitu keseimbangan keterlibatan psikologis antara peran pekerjaan dan keluarga, sehingga individu tidak mengalami kebingungan atau konflik peran. Ketiga, *satisfaction balance* yaitu keseimbangan kepuasan yang mengacu pada sejauh mana individu merasa puas terhadap

pekerjaan maupun kehidupan keluarganya. Ketika keseimbangan ini tercapai, individu cenderung memiliki emosi yang stabil, lebih tenang dalam menghadapi stres, dan merasa lebih puas terhadap hidupnya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi dapat memicu konflik peran yang berdampak negatif pada kesehatan mental individu, khususnya pada aspek penguasaan lingkungan dan kontrol diri dalam dimensi *psychological well being* (Brough dkk., 2014).

Survei Alodokter (2025) menunjukkan bahwa tekanan kerja berlebih memicu gejala stres seperti sulit berkonsentrasi, mudah marah, kehilangan motivasi, dan gangguan tidur, yang pada tahap lanjut dapat menyebabkan *burnout*. Penelitian Zarah (2020) dan Pedhu (2022) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis yang baik sejalan dengan *work-life balance*, namun kedua studi tersebut belum secara spesifik meneliti wanita pekerja yang sudah menikah dengan tantangan peran gandanya. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dan penelitian sebelumnya maka diperlukan penelitian lanjutan guna meneliti pengaruh antara *work life balance* terhadap *psychological well being* pada wanita pekerja di Kota Pontianak. Dengan demikian, penelitian ini memiliki originalitas pada konteks subjek dan lokasi, yaitu wanita pekerja menikah di Kota Pontianak.

Ibu pekerja yang dipilih menjadi responden memiliki beberapa persyaratan untuk mendukung penelitian ini diantaranya memiliki rentang usia 25 hingga 45 tahun, usia pernikahan minimal 3 tahun, serta mempunyai anak berusia 3-13 tahun. Batasan usia 25 hingga 45 tahun dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan fase perkembangan psikologis dewasa awal hingga madya (*early to middle adulthood*), di mana individu berada pada puncak produktivitas karier sekaligus fase krusial dalam membangun stabilitas domestik (Santrock, 2011). Pada rentang usia ini, tuntutan peran ganda menjadi sangat intensif karena ambisi profesional di tempat kerja bertepatan dengan tanggung jawab pengelolaan komitmen pernikahan yang kompleks (Gynanti dkk., 2023). Pemilihan responden yang telah menjalani masa pernikahan minimal tiga tahun dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa periode tersebut merupakan fase kritis transisi awal pernikahan yang sarat dengan tantangan adaptasi. Usia tiga tahun pertama pernikahan dikategorikan sebagai fase awal (*early phase*), di mana pasangan masih berada dalam masa penyesuaian diri yang intensif, mencakup adaptasi komunikasi, pengelolaan emosi, ekonomi, dan integrasi dengan keluarga besar. Periode ini bahkan dianggap sebagai masa yang paling rawan, atau disebut era kritis, karena minimnya pengalaman bersama dan tingginya kebutuhan untuk melakukan penyesuaian terhadap berbagai potensi masalah yang akan muncul dalam rumah tangga (Anjani & Suryanto, 2006). Dengan demikian, pemilihan responden yang telah melewati masa tiga tahun pernikahan bertujuan untuk memastikan bahwa subjek penelitian telah melampaui masa transisi paling sulit dan memiliki pengalaman kelembagaan yang cukup untuk dapat memberikan data yang stabil dan valid, sehingga dinamika konflik peran ganda yang diteliti dapat terukur secara lebih akurat dan bermakna.

Secara spesifik, kriteria memiliki anak berusia 3 hingga 13 tahun dipilih karena kelompok usia tersebut merepresentasikan fase perkembangan dari prasekolah hingga remaja awal. Karakteristik anak pada rentang usia ini masih menuntut pengasuhan yang mendalam (*intensive mothering*), di mana kehadiran emosional, fisik, dan pendampingan akademis dari seorang ibu sangat dibutuhkan dalam pembentukan karakter dasar (Lankes, 2022). Ketidakmandirian anak secara penuh pada fase kritis ini menyebabkan dinamika domestik rentan berbenturan langsung dengan komitmen waktu di tempat kerja. Ketika wanita pekerja dihadapkan pada ketidakmampuan memenuhi ekspektasi di kedua ranah tersebut secara bersamaan, risiko terjadinya konflik peran (*work-family conflict*) akan meningkat tajam

(Greenhaus & Beutell, 1985). Ketidakseimbangan atau buruknya *work-life balance* akibat benturan peran ini secara akumulatif terbukti dapat menurunkan kepuasan hidup, memicu kelelahan emosional, dan menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) wanita pekerja (Fisher dkk., 2009; Greenhaus & Beutell, 1985).

Berdasarkan studi wawancara awal dan uraian yang telah disampaikan maka penelitian ini menyatakan hipotesis sebagai berikut pengaruh antara *work life balance* dengan *psychological well being* pada wanita pekerja di kota Pontianak ( $H_a$ ) dan tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* dengan *psychological well being* pada wanita pekerja di kota Pontianak ( $H_0$ ). Hasil penelitian ini diharapkan memberikan implikasi praktis bagi berbagai pihak antara lain bagi perusahaan atau institusi sebagai dasar merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga seperti fleksibilitas waktu kerja dan program dukungan psikologis dan bagi wanita pekerja itu sendiri untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya mengelola keseimbangan peran guna menjaga kesehatan psikologis agar terhindar dari tekanan berlebihan dan *burnout*.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linier sederhana menggunakan SPSS 21.0 *for windows*. Variabel yang digunakan diantaranya adalah *work life balance* sebagai variabel bebas (X) dan *psychologicall well being* sebagai variabel tergantung (Y). Variabel bebas (*work life balance*) akan diukur dengan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut dari Greenhaus et al. (dalam Suwardi dkk., 2024) yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Sementara itu, variabel terikat (*psychologicall well being*) akan diukur dengan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Ryff (1989), yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi.

Populasi pada penelitian ini para pekerja yang mempunyai jenis kelamin perempuan dan bekerja di Kota Pontianak untuk menjadi sampel penelitian dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, teknik ini mengambil sampel berdasarkan karakteristik tertentu (Periantalo, 2016). Karakteristik tertentu yang dipilih pada subjek penelitian ialah wanita yang telah menikah selama minimal tiga tahun; mempunyai anak berusia 3 – 13 tahun; aktif bekerja di wilayah Kota Pontianak, baik di sektor formal (misalnya: PNS, guru, karyawan swasta, tenaga kesehatan) maupun informal (misalnya: pedagang, jasa rumahan, penjahit); serta berusia diantara 25 hingga 45 tahun. Kemudian dengan teknik pengambilan sampel tersebut terpilih jumlah sampel penelitian sebanyak 120 orang dimana memenuhi persyaratan minimal sampel menurut Roscoe (dalam Azwar, 2017) dimana diungkapkan bahwa sampel cukup layak bagi riset tidak kurang dari 30 dan tidak lebih dari 500.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diawali dengan wawancara pada studi pendahuluan untuk mengeksplorasi permasalahan secara umum. Instrumen utama yang digunakan adalah skala sikap model Likert dengan lima alternatif respons yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS), yang memuat pernyataan *favorable* dan *unfavorable* (Azwar, 2022). Validitas instrumen diuji melalui validitas isi dengan penilaian profesional oleh dosen pembimbing terhadap spesifikasi tes, *blue print*, serta butir pernyataan berdasarkan relevansi teori. Reliabilitas diukur menggunakan pendekatan konsistensi internal melalui koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 26.0 *for windows*. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan uji

regresi linear sederhana untuk menguji signifikansi hubungan antara kedua variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum pelaksanaan penelitian dilakukan *try out* dengan tujuan menguji reliabilitas alat ukur yang digunakan sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Hasil *try out* dianalisa menggunakan software IBM SPSS 21.0 *for Windows* untuk mengevaluasi item yang valid dan yang gugur pada skala *work life balance* dan *psychological well being* menggunakan diskriminasi aitem menurut Periantalo (2019). Skala *work life balance* setelah di uji coba terpilih 41 aitem akhir yang sah dengan nilai korelasi berada pada rentang 0,353 hingga 0,870, sementara itu skala *psychological well being* diperoleh 57 aitem sah dengan nilai korelasi diantara 0,311 hingga 0,747. Selanjutnya dilakukan uji validitas menggunakan validitas isi yang dilakukan oleh para ahli yakni Dosen Pembimbing untuk memastikan bahwa setiap aitem dalam skala telah mewakili aspek-aspek yang relevan serta dilakukan uji reliabilitas dengan hasil pada Tabel 1.

**Tabel 1.**

Uji Reliabilitas *Work Life Balance* dan *Psychological Well Being*

| Variabel                        | Nilai Cronbach's Alpha |
|---------------------------------|------------------------|
| <i>Work Life Balance</i>        | 0,991                  |
| <i>Psychological Well Being</i> | 0,996                  |

Nilai Cronbach's Alpha variabel *work life balance* sebesar 0,991 dan variabel *psychological well being* sebesar 0,996, hal ini menyatakan aitem yang telah dikoreksi telah reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Selanjutnya pelaksanaan penelitian dilakukan dengan warga binaan mengisi kuesioner melalui wawancara dengan didampingi oleh petugas.

Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov Smirnov* terhadap variabel keputusan pembelian dan konsep diri untuk menilai normal tidaknya sebaran skor variabel. Sebaran data uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.**

Uji Normalitas Sebaran Data *Work Life Balance* dan *Psychological Well Being*

| Variabel                        | Kolmogorov Smirnov | <i>p</i> | Hasil  |
|---------------------------------|--------------------|----------|--------|
| <i>Work Life Balance</i>        | 0,595              | 0,870    | Normal |
| <i>Psychological Well Being</i> | 0,579              | 0,890    | Normal |

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dan resiliensi linier atau tidak. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3.**

Uji Linieritas Data *Work Life Balance* dan *Psychological Well Being*

| Komponen yang diuji     | Nilai F   | Nilai Sig. | Keputusan |
|-------------------------|-----------|------------|-----------|
| Deviasi dari linearitas | 1,336     | 0,168      | > 0,050   |
| Linieritas              | 32776,666 | 0,000      | < 0,000   |

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data variabel *work life balance* dan *psychological well being* berdistribusi normal, dengan nilai Kolmogorov–Smirnov masing-masing sebesar 0,595 (signifikansi 0,870;  $p > 0,05$ ) dan 0,579 (signifikansi 0,890;  $p > 0,05$ ). Selanjutnya, uji linearitas menghasilkan nilai F sebesar 32776,666 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa hubungan antara *work life balance* dan *psychological well being* bersifat linear. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas dan linearitas, maka teknik analisis regresi layak digunakan untuk menguji hubungan dan besarnya pengaruh antar variabel.

**Tabel 4.**

Kategorisasi *Work Life Balance*

| Kategori     | Rumus                       | Raw Score      | Jumlah Responden | Persentase  |
|--------------|-----------------------------|----------------|------------------|-------------|
| Tinggi       | $X > M + SD$                | $> 150,3$      | 33               | 27,5%       |
| Sedang       | $M - SD \leq X \leq M + SD$ | $95,7 - 150,3$ | 61               | 50,83%      |
| Rendah       | $X < M - SD$                | $< 95,7$       | 26               | 21,67%      |
| <b>Total</b> |                             |                | <b>120</b>       | <b>100%</b> |

Keterangan :

Skor total masing-masing individu

Mean: Mean dari *Work Life Balance* (Hipotetik)

SD: Standar deviasi *Work Life Balance* (Hipotetik)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa responden yang memiliki *work life balance* “rendah” berjumlah 26 orang (21,67%), untuk subjek yang memiliki *work life balance* “sedang” berjumlah 61 orang (50,83%), sedangkan untuk subjek yang memiliki *work life balance* “tinggi” berjumlah 33 orang (27,5%). Berdasarkan data tersebut didapatkan bahwa gambaran mengenai *work life balance* berada pada kategori sedang (50,83%). Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas perempuan bekerja di Kota Pontianak memiliki *work life balance* yang baik dalam menjalani kehidupan, meskipun belum sepenuhnya menunjukkan tingkat *work life balance* yang tinggi.

**Tabel 5.**

Kategorisasi *Psychological Well Being*

| Kategori     | Rumus                       | Raw Score   | Jumlah Responden | Persentase  |
|--------------|-----------------------------|-------------|------------------|-------------|
| Tinggi       | $X > M + SD$                | $> 209$     | 33               | 27,5%       |
| Sedang       | $M - SD \leq X \leq M + SD$ | $133 - 209$ | 55               | 45,83%      |
| Rendah       | $X < M - SD$                | $< 133$     | 32               | 26,67%      |
| <b>Total</b> |                             |             | <b>120</b>       | <b>100%</b> |

Keterangan :

Skor total masing-masing individu

Mean: Mean dari *Psychological Well Being* (Hipotetik)

SD: Standar deviasi *Psychological Well Being* (Hipotetik)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan responden yang memiliki *psychological well being* “rendah” berjumlah 32 orang (26,67%), untuk subjek yang memiliki *psychological well being* “sedang” berjumlah 55 orang (45,83%), sedangkan untuk subjek yang memiliki *psychological well being* “tinggi” berjumlah 33 orang (27,5%). Berdasarkan data tersebut didapatkan bahwa gambaran mengenai *psychological well being* berada pada kategori sedang (45,83%).

**Tabel 6.**

Hasil Uji Hipotesis Skala Penelitian

| Variabel                        | Nilai F   | p     | Keputusan   |
|---------------------------------|-----------|-------|-------------|
| <i>Work Life Balance</i>        | 26566,414 | 0,000 | Ha diterima |
| <i>Psychological Well Being</i> |           |       |             |

Berdasarkan Tabel 6 nilai Sig.  $p < 0,05$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi linier ini signifikan secara statistik dan dinyatakan bahwa terdapat pengaruh dari *work life balance* terhadap tingkat *psychological well being* dari perempuan pekerja di Kota Pontianak.

**Tabel 7.**  
Koefisien Determinasi Penelitian

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,998 | 0,996    | 0,996             | 3,738                      |

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi pada Tabel 7 diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,998 menunjukkan hubungan yang positif antara optimisme dan resiliensi. Hal ini diperkuat dengan hasil persamaan regresi pada Tabel 8.

**Tabel 8.**  
Koefisien Persamaan Garis Regresi

| Kategori                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t       | Sig   |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|-------|
|                          | B                           | Std. Error | Beta                      |         |       |
| (Constant)               | 15,537                      | 1,197      |                           | 12,978  | 0,000 |
| <i>Work Life Balance</i> | 1,494                       | 0,009      | 0,998                     | 162,992 | 0,000 |

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan garis regresi  $Y = 15,537 + 1,494X$ , di mana Y adalah *psychological well-being* dan X adalah *work-life balance*. Nilai intercept sebesar 15,537 menggambarkan baseline *psychological well-being* ketika *work-life balance* bernilai nol, sedangkan koefisien regresi sebesar 1,494 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor *work-life balance* diikuti oleh peningkatan skor *psychological well-being* sebesar 1,494. Uji-t menghasilkan nilai t-hitung sebesar 12,978 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *psychological well-being*. Koefisien regresi positif menunjukkan arah pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi *work-life balance* pada wanita pekerja, semakin tinggi pula kecenderungan mereka memiliki *psychological well-being* yang baik. Sumbangan efektif (R square) sebesar 0,996 mengindikasikan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 99,6% terhadap *psychological well-being*, sedangkan sisanya sebesar 0,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang mempengaruhi diantaranya lain faktor religiusitas oleh Mecca dkk. (2024) dan faktor dukungan sosial Rahama & Izzati (2021), dimana hasil variabel tersebut positif serta mempengaruhi *psychological well-being*.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work-life balance* pada kategori sedang (50,83%). Aspek yang paling dominan adalah *involvement balance*, khususnya pada indikator kemampuan fokus secara penuh saat menjalankan peran di pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Sebaliknya, aspek terendah

adalah *time balance*, terutama pada indikator kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun responden mampu terlibat secara optimal dalam kedua peran, sebagian masih mengalami kesulitan dalam pembagian waktu secara seimbang. Greenhaus dan Allen (2011) menegaskan bahwa *work-life balance* mencakup keseimbangan keterlibatan dan waktu dalam berbagai peran kehidupan agar individu dapat menjalankan perannya secara selaras.

Sementara itu, pada variabel *psychological well-being*, mayoritas responden juga berada pada kategori sedang (45,83%). Aspek tertinggi adalah hubungan positif dengan orang lain, khususnya pada indikator kemampuan membangun hubungan yang hangat dan saling percaya. Adapun aspek terendah adalah tujuan hidup, terutama pada indikator kejelasan makna dan arah hidup. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kapasitas interpersonal yang baik, namun sebagian belum memiliki orientasi hidup yang kuat. Ryff (1989) menyatakan bahwa hubungan positif dengan orang lain dan tujuan hidup merupakan dimensi penting dalam *psychological well-being* yang berkaitan dengan kemampuan individu menjalin relasi sehat serta memiliki makna dalam kehidupannya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian oleh Zarah (2020) dimana *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 19,9% terhadap *psychological well-being* kepada wanita yang bekerja di perusahaan BUMN, serta sejalan dengan Dewi dkk. (2023) ditemukan kontribusi *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada wanita yang bekerja. Berdasarkan hasil penelitian serta berbagai temuan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan *psychological well being* pada wanita pekerja yang sudah menikah. Individu yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga dengan baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil serta mampu menjalani berbagai peran kehidupan secara lebih harmonis. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut tidak tercapai maka individu berpotensi mengalami tekanan psikologis yang dapat menurunkan kesejahteraan mentalnya.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam menafsirkan temuan. Pertama, dari sisi karakteristik responden, penggunaan teknik *purposive sampling* membatasi generalisasi hasil hanya pada populasi spesifik yaitu wanita pekerja yang sudah menikah di Kota Pontianak dengan kriteria usia 25–45 tahun, memiliki anak usia 3–13 tahun, dan telah menikah minimal tiga tahun, sehingga temuan tidak dapat digeneralisasi ke wanita pekerja di luar rentang usia tersebut, wanita yang belum memiliki anak atau memiliki anak di luar rentang usia tersebut, maupun wanita pekerja di kota atau wilayah lain dengan karakteristik sosial-ekonomi dan budaya yang berbeda. Kedua, desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* hanya mampu menangkap hubungan pada satu titik waktu, sehingga tidak dapat menguji hubungan kausalitas jangka panjang atau menelusuri perubahan dinamis antara *work-life balance* dan *psychological well-being* seiring berjalannya waktu. Ketiga, penggunaan teknik *purposive sampling* yang mengandalkan penilaian peneliti dalam memilih responden berpotensi menimbulkan *selection bias*, di mana responden yang terpilih mungkin memiliki karakteristik tertentu yang tidak sepenuhnya mewakili populasi wanita pekerja di Kota Pontianak secara keseluruhan. Untuk mengatasi berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi dengan mengambil sampel yang lebih representatif melalui teknik *probability sampling* (misalnya *stratified random sampling*) agar hasil penelitian dapat digeneralisasi ke populasi wanita pekerja yang lebih luas, tidak hanya terbatas pada wilayah Kota Pontianak tetapi juga mencakup kota-kota lain dengan karakteristik sosial-ekonomi dan budaya yang beragam. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan desain

penelitian *longitudinal* atau *cross-lagged panel* guna menelusuri dinamika hubungan kausalitas antara work-life balance dan psychological well-being dalam rentang waktu yang lebih panjang.

## KESIMPULAN

Tuntutan besar terhadap perempuan dalam menyeimbangkan kehidupan di rumah maupun kehidupan profesional menjadi tantangan bagi perempuan pekerja hingga ditemukan berdampak pada *psychological well being* pada kehidupan psikologis perempuan pekerja. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *work life balance* mempengaruhi *psychological well being* yang dialami perempuan pekerja. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa *work life balance* dan *psychological well being* kategori sedang sehingga disimpulkan bahwa wanita pekerja yang sudah menikah di Kota Pontianak secara umum memiliki tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kesejahteraan psikologis yang cukup baik. Semakin tinggi atau positif *work life balance* yang dimiliki perempuan pekerja juga sejalan dengan peningkatan *psychological well being* akibat dari keseimbangan baik yang diciptakan perempuan pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam kajian psikologis terhadap wanita yang menghadapi masa tuntutan profesional dan pekerjaan rumah.

## REFERENSI

- Anjani, C., & Suryanto, S. (2006). Pola penyesuaian perkawinan pada periode awal. *Jurnal Insan*, 8(3), 198–210.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian* (2nd ed). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat. (2025). *Statistik ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Barat 2025*. Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. (2014). The ability to work-to-life balance: Empirical testing of a theoretical model. *Journal of Management & Organization*, 20(4), 414–432.
- Dewi, R. R., Purwaningrum, E. K., & Mariskha, S. E. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap psychological well-being wanita yang bekerja. *Motivasi: Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 9(1), 53–57.
- Dini, F. A. D. (2020). *Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengelola mall daya Grand Square Makassar (Pt Makassar Rezky Cemerlang)* [Skripsi, Universitas Hasanuddin]. Repository Unhas. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/3314/>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Fitri, N. A., Paskarini, I., Syaiful, D. A., & Faizah, N. (2025). Work family conflict on individual work performance among female laundry workers in Pontianak City, Indonesia. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 10(SI35), 329–335. <https://doi.org/10.21834/e-bpj.v10iSI35.7523>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gynanti, M., Harsono, Y. T., & Dhingra, A. (2023). The effect of spousal social support on multiple role conflict in married early adult women. *KnE Social Sciences*, 8(19), 94–116. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i19.14353>
- Hamali, A. Y. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Lankes, J. (2022). Negotiating “impossible” ideals: Latent classes of intensive mothering in the United States. *Gender & Society*, 36(5), 677–703.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. *Benefits Quarterly*, 19(4), 94.
- Marx, K. (2024). *Economic-philosophic manuscripts* (Vol. 1). Marchen.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-being di dunia kerja*. CV. Pena Persada.
- Mecca, F. A., Pratiwi, R. A., & Novitasya, S. (2024). Hubungan religiusitas dengan psychological well-being. *Jurnal Ilmiah Psikologi dan Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 136–155.
- Oktarina, L. P., Wijaya, M., & Demartoto, A. (2015). Pemaknaan perkawinan (Studi kasus pada perempuan lajang yang bekerja di Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri). *Jurnal Analisa Sosiologi*, 4(1).
- Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 10(1), 65–78.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Pertiwi, E., Purnagunawan, R. M., Hadiyanto, F., & Alyasa, F. M. (2025). Personal capital and female labor force participation in Indonesia: A probit analysis of urban–rural contrasts. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 14(2), 383–395.
- Petranto, I. (2005). *It takes only one to stop the tango (Menyelamatkan perkawinan seorang diri)*. Kawan Pustaka.
- Priyatna, T. (2025, Juli 25). *Analisis ketenagakerjaan perempuan di Kota Pontianak tahun 2020 - 2024*. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Ramdhini, S. A., & Afrizal, S. (2024). Dinamika gender dalam keseimbangan peran keluarga: studi kasus peran ayah dalam kegiatan rumah tangga di KP. Sukacai. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Undiksha*, 6(2), 100–109.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Santrock, J. W. (2011). *Life-span Development* (13 ed.). McGraw-Hill.
- Siahaan, A., & Rohman, F. (2024). Manajemen keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dalam meningkatkan profesionalitas guru di MAS Al-Washliyah 12 Perbaungan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(5).
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 35907.
- Suwardi, S. M., Shabri, M., Sakir, A., & Siregar, M. R. (2024). *Keadilan dan harmoni organisasi dalam stres kerja*. Syiah Kuala University Press.
- Tasbita, Y. E., & Shalahuddin, A. (2022). Pengaruh konflik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan stres kerja serta dampaknya pada komitmen organisasional (Studi kasus pada wanita bekerja di sektor perbankan) di Kota Pontianak. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(04), 230–247.

Zarah, N. F. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kesejahteraan psikologis pada wanita yang bekerja di perusahaan BUMN* [Skripsi, Universitas Sumatera Utara]. Repositori USU. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/28040>