



**Hubungan Kualitas Manajemen Waktu dan *Work Family Balance* pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di PT.**

**Sai Apparel Industries Semarang**

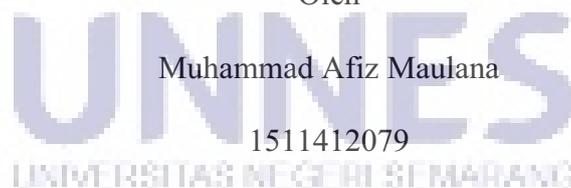
**SKRIPSI**

Disajikan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi.

Oleh

Muhammad Afiz Maulana

1511412079



**JURUSAN PSIKOLOGI**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2017**

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul “Hubungan Kualitas Manajemen Waktu dan *Work Family Balance* Pada Pekerja Wanita Yang Sudah Menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang” ini benar benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 05 April 2017



M. Afiz Maulana  
1511412079



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan Kualitas Manajemen Waktu dan *Work Family Balance* Pada Pekerja Wanita Yang Sudah Menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang” telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada 05 April 2017.

### Panitia Penguji Skripsi

Ketua



Dra. Sinta Saraswati, M.Pd., Kons  
NIP. 196006051999032001

Sekretaris



Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si  
NIP. 197202042000032001

Penguji



Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si  
NIP. 197905022008012018

Dosen Pembimbing I



Amri Hana Muhammad, S. Psi., M.A.  
NIP. 197810072005011003

Dosen Pembimbing II



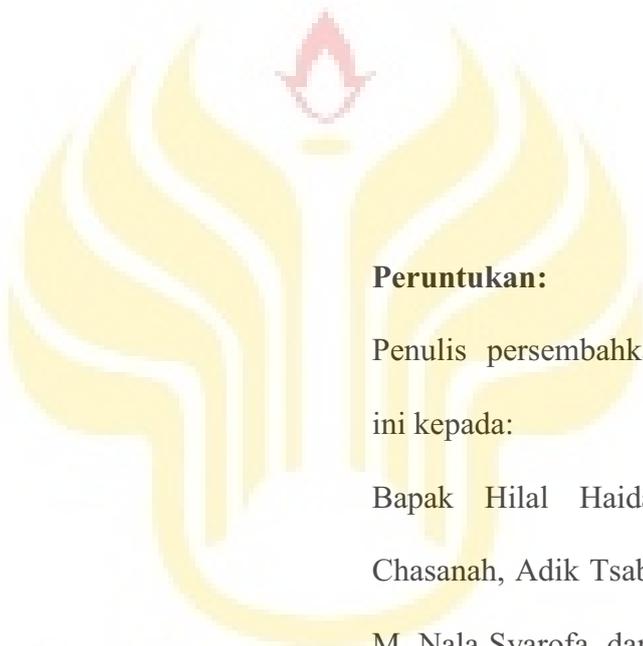
Sugiariyanti, S.Psi., M.A.  
NIP. 197804192003122001

## MOTTO DAN PERUNTUKAN

**Motto:**

Terjatuh Untuk Berdiri, Bukan Untuk Menangis

(Penulis)



**Peruntukan:**

Penulis persembahkan karya kecil ini kepada:

Bapak Hilal Haidar, Ibu Uswatun Chasanah, Adik Tsabbib Imaniya, Adik M. Nala Syarofa, dan orang-orang yang membantu penulis dalam penulisan karya kecil ini.

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah, dan anugerah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Kualitas Manajemen Waktu dan *Work Family Balance* Pada Pekerja Wanita Yang Sudah Menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang” dengan lancar.

Bantuan, motivasi, dukungan, dan doa dari berbagai pihak yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada :

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Haryadi, S.Psi., M.S., Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Dra. Sinta Saraswati, M.Pd., Kons, selaku Ketua Panitia Sidang Skripsi.
4. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si selaku Penguji yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
5. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A., Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini.
6. Sugiariyanti, S.Psi., M.A., Dosen Pembimbing II yang juga selalu memberikan masukan dan bimbingan selama penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf di Jurusan Psikologi yang telah membantu dan melancarkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

8. Ibu Evi Damayanti, S.E selaku kepala HRD PT. Sai Apparel Industries Semarang yang telah memberikan izin penelitian.
9. Pekerja wanita bagian produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang yang telah bersedia berpartisipasi menjadi subjek pada penelitian ini.
10. Bapak, Ibu, Adik, beserta seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
11. Teman-teman Psikologi angkatan 2012 yang bersama-sama dengan penulis menempuh studi dalam suka dan duka, khususnya teruntuk Roman, Amin, Okik, Kiki, Anwar, Ichi, Ipat, Nisa, Bahro, Koto, Mas Randi, Yogi, Hanik.
12. Punggawa JMA Unnes Bersatu khususnya Edy, Iqbal, Eko, Trias, Irul, Fauzi, Fahmy, Hasan, Egi.
13. Sang pecinta bunga dan penikmat hujan.
14. Semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.



Semarang, 05 April 2017

Penulis

## ABSTRAK

Maulana, Muhammad Afiz. 2017. Hubungan Kualitas Manajemen Waktu dan *Work Family Balance* Pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang. Pembimbing: Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A. dan Sugiariyanti, S.Psi., MA.

Kata kunci: Kualitas Manajemen Waktu, *Work family balance*, Pekerja Wanita.

Bagi sebagian orang menjadi seorang ibu rumah tangga yang juga bekerja adalah sebuah fenomena yang biasa dijumpai pada zaman sekarang ini. Hal tersebut dilakukan untuk membantu perekonomian keluarga, selain itu aktivitas bekerja juga sebagai ajang aktualisasi diri bagi wanita. Terlepas dari hal apa yang melatar belakangi wanita bekerja, ada konsekuensi yang harus dijalani oleh pekerja wanita. Konsekuensi tersebut adalah adanya *secondshift* yang harus dijalani oleh pekerja wanita. Keadaan *secondshift* ini berpotensi menimbulkan *role overload*. Akibatnya akan timbul konflik apabila tidak dapat menyeimbangkan kedua peran. Dibutuhkan sebuah strategi untuk menyeimbangkan setiap aktivitas agar semua pekerjaan bisa berjalan dengan baik. *Work family balance* adalah derajat atau tingkat ketercapaian keseimbangan pada peran pekerjaan dan keluarga.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui gambaran kualitas manajemen waktu pekerja wanita, 2) gambaran *work family balance* pekerja wanita, 3) mengetahui hubungan kualitas manajemen waktu dan *work family balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

Penelitian ini dilakukan pada 183 orang pekerja wanita PT. Sai Apparel Industries bagian produksi. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi, yaitu skala *work family balance* (30 aitem valid) dan skala kualitas manajemen waktu (26 aitem valid).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran kualitas manajemen waktu dan *work family balance* pekerja wanita berada pada kategori sedang. Koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,109$  dengan  $p = 0,140$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu “ada hubungan antara kualitas manajemen waktu dan *work family balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang” ditolak. Ditolaknya hipotesis penelitian ini diduga disebabkan karena padatnya jam kerja dan sistem kerja yang berkesinambungan. Sebaik apapun kualitas manajemen waktu apabila sebagian besar waktunya telah tersita untuk pekerjaan maka tetap akan sulit untuk mengatur waktu guna menjalankan tugas lainnya. Sehingga mencapai keseimbangan untuk keluarga dan pekerjaan juga akan sulit.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB	
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Work Family Balance</i> .....	15
2.1.1 Definisi <i>Work Family Balance</i> .....	15
2.1.2 Komponen <i>Work Family Balance</i> .....	17

2.1.3 Dimensi-dimensi <i>Work Family Balance</i> .....	19
2.1.4 Faktor <i>Work Family Balance</i> .....	20
2.1.5 Model Penjelasan <i>Work Family Balance</i> .....	22
2.1.6 Pengukuran <i>Work Family Balance</i> .....	23
2.2 Kualitas Manajemen Waktu.....	25
2.2.1 Hakekat Kualitas.....	25
2.2.2 Hakekat Manajemen Waktu.....	25
2.2.3 Hakekat Kualitas Manajemen Waktu.....	27
2.2.4 Faktor-faktor Manajemen Waktu.....	27
2.2.5 Aspek-aspek Manajemen Waktu.....	29
2.2.6 Prinsip Manajemen Waktu.....	30
2.2.7 Karakteristik Perilaku Manajemen Waktu.....	31
2.2.8 Pedoman Manajemen Waktu.....	33
2.2.9 Pengukuran Kualitas Manajemen Waktu.....	34
2.3 Wanita Dan Pekerjaan.....	35
2.4 Hubungan Kualitas Manajemen Waktu Dan <i>Work Family Balance</i> .....	38
2.5 Kerangka Berfikir.....	42
2.6 Hipotesis Penelitian.....	43
<b>3. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	44
3.2 Desain Penelitian.....	44
3.3 Identifikasi variabel penelitian.....	45
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45

3.5 Hubungan Antar Variabel.....	47
3.6 Populasi Dan Sampel.....	47
3.6.1 Populasi.....	47
3.6.2 Sampel.....	48
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	48
3.7.1 Skala <i>Work Family Balance</i> .....	49
3.7.2 Skala Kualitas Manajemen Waktu.....	50
3.7.3 <i>Skoring</i> .....	51
3.7.4 Uji Kuantitatif.....	52
3.7.4.1 Uji Kuantitatif Skala <i>Work Family Balance</i> .....	53
3.7.4.2 Uji Kuantitatif Skala Kualitas Manajemen Waktu.....	54
3.8 Validitas Dan Reliabilitas.....	55
3.8.1 Validitas.....	55
3.8.2 Reliabilitas.....	56
3.9 Metode Analisis Data.....	57
3.9.1 Uji Asumsi.....	58
3.9.1.1 Uji Normalitas.....	58
3.9.1.2 Uji Linieritas.....	58
3.9.1.3 Uji Hipotesis.....	58
<b>4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Persiapan Penelitian.....	60
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian.....	60
4.1.2 Penentuan Subjek Penelitian.....	61

4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	62
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian.....	62
4.2.2 Pemberian Skor.....	63
4.3 Hasil Penelitian.....	63
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	63
4.3.2 Gambaran <i>Work Family Balance</i> Pekerja Wanita.....	64
4.3.3 Gambaran Kualitas Manajemen Waktu.....	78
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	95
4.4.1 Uji Asumsi.....	95
4.4.1.1 Uji Normalitas.....	95
4.4.1.2 Uji Linieritas.....	96
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis.....	97
4.5 Pembahasan.....	98
4.5.1 Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif.....	98
4.5.2 Pembahasan Analisis Statistik Infrensial.....	104
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	106
5. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	108
5.2 Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110

## DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman
1.1 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Studi Pendahuluan.....	8
3.1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Family Balance</i> .....	50
3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kualitas Manajemen Waktu .....	51
3.3 Kriteria Skor Jawaban.....	52
3.4 Ringkasan Hasil Uji Kuantitatif <i>Work Family Balance</i> .....	53
3.5 Ringkasan Hasil Uji Kuantitatif Kualitas Manajemen Waktu .....	54
3.6 Interpretasi Reliabilitas.....	57
4.1 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan Mean Teoritis.....	64
4.2 Statistik Deskriptif <i>Work Family Balance</i> .....	65
4.3 Gambaran <i>work family balance</i> .....	66
4.4 Statistik Gambaran Spesifik WFB Berdasarkan WIPL.....	67
4.5 Gambaran Spesifik WFB Berdasarkan WIPL.....	68
4.6 Statistik Gambaran Spesifik WFB Berdasarkan PLIW.....	70
4.7 Gambaran Spesifik WFB Berdasarkan PLIW.....	70
4.8 Statistik Gambaran Spesifik WFB Berdasarkan PLEW.....	72
4.9 Gambaran Spesifik WFB Berdasarkan PLEW.....	73
4.10 Statistik Gambaran Spesifik WFB Berdasarkan WEPL.....	74
4.11 Gambaran Spesifik WFB Berdasarkan WEPL.....	75
4.12 Ringkasan Deskriptif Spesifik <i>Work Family Balance</i> .....	76
4.13 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Dimensi <i>Work Family Balance</i> .....	77

4.14 Statistik Deskriptif Kualitas Manajemen Waktu.....	79
4.15 Gambaran Umum Kualitas Manajemen Waktu.....	80
4.16 Statistik Gambaran Spesifik KMW Berdasarkan Menyusun Tujuan.....	81
4.17 Gambaran Spesifik KMW Berdasarkan Menyusun Tujuan.....	82
4.18 Statistik Gambaran Spesifik KMW Berdasarkan Menyusun Prioritas.....	84
4.19 Gambaran Spesifik KMW Berdasarkan Menyusun Prioritas.....	84
4.20 Statistik Gambaran Spesifik KMW Berdasarkan Membuat Jadwal.....	86
4.21 Gambaran Spesifik KMW Berdasarkan Membuat Jadwal.....	87
4.22 Statistik Gambaran Spesifik KMW Berdasar Meminimalisasi Gangguan	89
4.23 Gambaran Spesifik KMW Berdasar Meminimalisasi Gangguan.....	89
4.24 Statistik Gambaran Spesifik KMW Berdasarkan Mendelegasikan Tugas	91
4.25 Gambaran Spesifik KMW Berdasarkan Mendelegasikan Tugas.....	92
4.26 Ringkasan Deskriptif Spesifik Kualitas Manajemen Waktu.....	93
4.27 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Dimensi Kualitas Manajemen Waktu.....	94
4.28 Hasil Uji Normalitas.....	96
4.29 Hasil Uji Linieritas.....	97
4.30 Hasil Uji Hipotesis.....	98



## DAFTAR GAMBAR

Gambar:	Halaman
2.1 Kerangka berfikir .....	42
3.1 Hubungan Antar Variabel .....	47
4.1 Diagram Gambaran Umum <i>Work Family Balance</i> .....	66
4.2 Diagram Gambaran Spesifik <i>Work Interference Personal Life</i> .....	69
4.3 Diagram Gambaran Spesifik <i>Personal Life Interference Work</i> .....	71
4.4 Diagram Gambaran Spesifik <i>Personal Life Enhancement Of Work</i> .....	73
4.5 Diagram Gambaran Spesifik <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> .....	76
4.6 Diagram Gambaran Spesifik <i>Work Family Balance</i> .....	77
4.7 Diagram Gambaran Perbandingan Mean Empiris Tiap Dimensi <i>Work Family Balance</i> .....	78
4.8 Diagram Gambaran Umum Kualitas Manajemen Waktu.....	80
4.9 Diagram Gambaran Aspek Menyusun Tujuan.....	83
4.10 Gambaran Menyusun Prioritas.....	85
4.11 Diagram Gambaran Membuat Jadwal.....	88
4.12 Diagram Gambaran Meminimalisasi Gangguan.....	90
4.13 Diagram Gambaran Mendelegasikan Tugas.....	93
4.14 Diagram Gambaran Deskriptif Spesifik Kualitas Manajemen Waktu....	94
4.15 Diagram Perbandingan Mean Empiris Tiap Aspek Kualitas Manajemen Waktu.....	95

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.....	114
1. <i>Study</i> pendahuluan.....	115
2. Tabulasi <i>study</i> pendahuluan.....	116
3. Skala penelitian.....	117
4. Tabulasi skala penelitian.....	125
5. Validitas dan Reliabilitas.....	140
6. Uji normalitas skala penelitian.....	152
7. Uji linieritas skala penelitian.....	153
8. Uji hipotesis.....	154



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era modern sekarang ini, membandingkan kedudukan wanita dan pria bukanlah sesuatu yang layak diperdebatkan lagi. Sekat pemisah antara pria dan wanita dalam berbagai hal mulai menipis, termasuk dalam hal pekerjaan. Banyak dijumpai di lapangan jenis pekerjaan atau profesi yang biasanya dikerjakan oleh seorang pria kini mulai banyak dikerjakan oleh seorang wanita, seperti tukang parkir, tukang tambal ban, hingga tukang becak dan tukang ojek. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari Presiden seperti Ibu Megawati Soekarno Putri, Menteri Kelautan dan Perikanan seperti Ibu Susi, Manajer, dan jabatan penting lainnya.

Wanita kini tidak lagi dianggap sebagai sosok yang hanya bertugas mengurus anak, suami, dan rumah tangga saja. Peran wanita yang semula dianggap sebagai sosok yang hanya bertugas mengurus anak, suami, dan rumah tangga saja kini sudah bergeser, seiring berkembangnya zaman sekarang wanita memiliki hak yang sama dengan pria untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan untuk berkarir. Perubahan pandangan terhadap peran wanita yang semula hanya bertugas mengurus rumah tangga terjadi salah satunya dikarenakan adanya peningkatan kebutuhan ekonomi yang semakin mendorong kaum wanita untuk ikut terjun berpartisipasi dalam dunia kerja sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan keluarga. Selain karena adanya tuntutan ekonomi, hal lain yang

menyebabkan seorang wanita ikut terjun dalam dunia kerja adalah adanya anggapan bahwa sekarang pekerjaan bagi wanita tidak hanya dipandang sebagai sebuah pilihan, namun sudah menjadi bagian dari aktualisasi diri. Seperti yang dikatakan oleh Widiastuti (dalam Ananda, 2013: 41) bahwa karier dan pekerjaan bagi ibu rumah tangga saat ini dipandang bukan lagi sebagai pilihan, tetapi sudah merupakan aktualisasi diri.

Keterlibatan wanita dalam dunia kerja dapat memberikan hal positif ataupun negatif. Sisi positif keterlibatan wanita dalam dunia kerja yaitu kontribusi mereka dalam membantu menopang perekonomian keluarga serta sebagai sarana untuk meningkatkan harga diri bagi wanita. Sementara sisi negatif keterlibatan wanita dalam dunia kerja adalah dengan bekerja diluar rumah wanita menjadi memiliki peran yang lebih banyak yang berpotensi menimbulkan konflik.

Terlepas dari latar belakang apapun yang membuat wanita bekerja, dalam praktiknya wanita yang bekerja akan mengalami *secondshift* dan selanjutnya akan mengalami *role overload* yang membutuhkan banyak energi. Maksud *secondshift* disini adalah adanya kedua peran yang harus dilakoni oleh pekerja wanita dimana harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dan bertanggung jawab atas keluarganya. Akibat yang ditimbulkan adalah terjadinya *role overload* dimana wanita yang bekerja akan mengalami peran yang berlebih (peran sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga). Melaksanakan semua tugas tersebut akan menjadi lebih berat bagi wanita yang sudah menikah. Handayani (2013: 91) mengatakan bahwa perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Adanya

perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas.

Peran ganda yang dijalani oleh seorang wanita yang sudah menikah dan memiliki keluarga sangat perlu diperhatikan, karena wanita yang sudah menikah mempunyai tuntutan harus bisa memposisikan diri dengan seimbang sebagai istri dan ibu rumah tangga yang harus mengurus keluarga, serta menyelesaikan tugas-tugas keluarga dan berkomitmen sebagai seorang pekerja di industri tempatnya bekerja. Upaya menyeimbangkan tanggung jawab ini cenderung lebih memberikan tekanan bagi pekerja wanita yang sudah menikah karena menghabiskan banyak waktu dan energi. Konsekuensinya jika kehabisan energi maka dapat menyebabkan terganggunya keseimbangan mental sehingga dapat menimbulkan stress.

Adanya *role overload* menjadikan sulitnya menjalankan kedua peran tersebut dengan seimbang. *Role overload* tersebut dapat memicu timbulnya konflik ketika seorang wanita yang sudah menikah tidak dapat memposisikan dirinya dalam masing-masing peran yang dijalani dengan baik. Konflik yang biasanya muncul adalah ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang dominan sehingga mengakibatkan peran yang lain dalam menjalankan tugasnya kurang bisa terpenuhi dengan baik. Konflik terjadi misalnya ketika seorang wanita yang bekerja lebih menghabiskan waktunya di tempat kerja karena memang tuntutan dari perusahaan mengharuskan karyawannya bekerja mulai dari pukul 8 pagi sampai dengan pukul 6, bahkan terkadang sampai dengan pukul 8 malam, ataupun dari pukul 8 malam sampai dengan pukul 7 pagi, sehingga kewajiban atau

tugas untuk mengurus keluarga khususnya anak menjadi terganggu. Menurut Kinnunen dan Mauno (dalam Handayani, 2013: 91) berkaitan dengan konflik yang dialami tersebut, akan berdampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan, kepuasan pekerjaan yang rendah, dan terjadinya gangguan psikosomatik.

Kiranya, konsekuensi-konsekuensi apa yang dialami para pekerja wanita ini perlu diperhatikan para pengelola perusahaan yang mempekerjakan para wanita. Salah satu perusahaan yang banyak menyerap tenaga kerja wanita adalah perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian *garment*. Seperti yang terjadi di Kabupaten Boyolali Jawa Tengah pada Maret 2015 lalu. Menjamurnya pertumbuhan pabrik garmen di Kabupaten Boyolali, Jateng, sebagai imbas dari program pro-investasi, ternyata tidak diimbangi dengan ketersediaan tenaga kerja. Di Boyolali, masih kekurangan 12 juta tenaga kerja di bidang *garment* (<http://nasional.republika.co.id>). Sebagai salah satu bidang industri perusahaan, industri *garment* yang banyak menyerap tenaga kerja termasuk tenaga kerja wanita. Keadaan ini terjadi tidak lain karena *garment* menjalin kerjasama dengan banyak perusahaan dari luar negeri. Perusahaan dari luar negeri yang bekerja sama dengan perusahaan *garment* memiliki peran yang penting bagi perusahaan *garment* karena permintaan jumlah produk yang sangat besar. Keberadaan hubungan bisnis yang demikian membuat pemilik perusahaan berusaha menjaga kepercayaan perusahaan mitra. Usaha yang dilakukan dengan cara menetapkan target kepada pekerja sehingga tak jarang ketika permintaan produk melebihi target pemilik perusahaan menetapkan jam kerja tambahan, sehingga para pekerja

harus merelakan waktu yang semestinya digunakan untuk melakukan aktivitas lain, berkumpul dengan keluarga, berkurang karena adanya tuntutan tambahan jam kerja. Pada pekerja wanita yang sudah menikah hal ini dapat menyebabkan timbulnya konflik dan kurang tercapainya *work family balance* yang baik.

Williams dan Alliger (dalam Dewi, 2012: 15) mengatakan berbagai riset mengenai peran ganda, dalam hal ini peran pekerjaan dan keluarga, menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok utama. Pertama, pelaksanaan peran ganda memungkinkan individu untuk mendapat manfaat psikologis berupa perolehan status, gratifikasi ego, dan peningkatan kepercayaan diri. Kedua, pelaksanaan peran ganda dapat menimbulkan biaya potensial berkaitan dengan akumulasi peran, seperti ketegangan peran, gangguan psikologis, dan gangguan somatik. Akan tetapi, meski terdapat dua aliran, kebanyakan hasil riset menggambarkan bahwa peran ganda lebih banyak mengarah pada biaya yang ditimbulkan dibandingkan manfaat yang diperoleh. Dengan perkataan lain, peran ganda cenderung digambarkan akan menimbulkan konflik bagi individu yang menjalaninya.

Pengalaman sehari-hari dalam pelaksanaan peran pekerjaan dan keluarga akan berdampak pada individu yang bekerja di luar rumah sekaligus terlibat dalam kehidupan berkeluarga. Maka dari itu, isu tentang penyeimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga menjadi penting dan menarik untuk dijadikan sebuah pembahasan dalam penelitian. Hal ini akan menjadi semakin menarik mengingat upaya untuk menyeimbangkan antara kedua hal tersebut merupakan suatu hal yang relatif sulit untuk direalisasikan. Jika upaya ini gagal dilakukan,

maka dampaknya akan mengarah pada ketegangan di tempat kerja dan keluarga yang selanjutnya akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam masing-masing peran yang dijalani, sehingga pada akhirnya akan menghambat pencapaian kepuasan pada kedua peran tersebut.

Dewi (2012: 14) mengatakan, “Dalam kehidupan orang dewasa, pekerjaan dan kehidupan keluarga, merupakan realisme dwi tunggal yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Individu, terutama yang berada dalam suatu ikatan perkawinan, mau tidak mau, harus mengupayakan perimbangan untuk menghindari terjadinya konflik antara dua kepentingan tersebut”. Wanita memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas rumah tangga yang lebih besar dibandingkan pria (Tingey, dkk, 1996). Oleh karenanya, menjadi wajar bila wanita merasa lebih terikat dengan perannya di dalam keluarga jika dibandingkan dengan pria.

Survei di Inggris menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggung jawabnya di keluarga dan pekerjaan (Ayuningtyas, 2013: 2). Demikian halnya seorang wanita yang sudah menikah yang mengambil keputusan untuk bekerja dituntut untuk memiliki *work family balance* (keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga) yang baik, sehingga semua tugasnya dapat berjalan dengan lancar. *Work family balance* memainkan peranan yang penting karena karyawan atau bawahan menginginkan untuk mencapai dan memenuhi antara kewajiban pada pekerjaan dan kewajiban di luar pekerjaan (keluarga). Dengan *work family balance* yang baik, konflik dan ketegangan di masing-masing peran dapat diminimalisir. Frone

(2003: 145) mengatakan bahwa *work family balance* direpresentasikan oleh kurangnya konflik atau intervensi yang muncul karena menjalankan peran di dalam keluarga dan pekerjaan. Selanjutnya Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) mendefinisikan *work family balance* sebagai keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan. Krichmeyer (dalam Ayuningtyas, 2013: 3) menjelaskan bahwa: “*work family balance* adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu dan komitmen yang didistribusikan dengan baik kesemua bagian.”

*Work family balance* adalah salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang ibu rumah tangga yang bekerja, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan mengurus rumah tangga benar-benar dapat berjalan dengan baik dan tidak terjadi konflik. Ananda (2013: 42) mengatakan: “banyak persoalan yang dialami oleh para wanita atau ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah, seperti bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik.” Akibat yang dapat ditimbulkan ketika seorang ibu rumah tangga tidak memiliki *work family balance* yang baik akan bermacam-macam, diantaranya tugas rumah tangga yang mungkin akan terbengkalai, anak tidak terurus sehingga kurang mendapat perhatian, dan hubungan dengan suami yang renggang.

Greenhauss, Collins, dan Shaw (2003: 513) mengatakan bahwa *work family balance* memiliki tiga komponen. Tiga komponen tersebut adalah keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, dan keseimbangan waktu.

Dalam mencapai keseimbangan waktu kiranya seorang pekerja wanita yang sudah menikah perlu memiliki manajemen waktu yang baik sehingga dapat mencapai tingkat *work family balance* yang baik. Atas dasar ini terkait dengan *work family balance*, adanya manajemen waktu yang baik sangat perlu diperhatikan agar pekerja wanita yang sudah menikah dapat mencapai *work family balance* yang baik.

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada 30 April 2016 dengan memberikan skala kepada 20 karyawan perusahaan PT. Apparel One Indonesia. Berikut hasil studi awal yang telah disajikan dalam tabel 1.1

**Tabel 1.1 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Studi Pendahuluan**

No	Aitem	YA	TIDAK
01	Bagi saya menyeimbangkan waktu antara bekerja dan keluarga adalah hal yang mudah.	9 = 45 %	11 = 55%
02	Saya merasa kekurangan waktu bersama keluarga.	11 = 55%	9 = 45 %
03	Saya dapat merasakan adanya keseimbangan kepuasan antara waktu bekerja dengan waktu berkumpul dengan keluarga.	9 = 45 %	11 = 55%
04	Saya tidak bisa menikmati kebersamaan dengan keluarga akibat pekerjaan yang menyita waktu.	12 = 60 %	8 = 40 %
05	Hubungan saya dengan keluarga renggang akibat pekerjaan yang menyita waktu.	12 = 60 %	8 = 40 %

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang terangkum dalam tabel 1.1 menunjukkan bahwa kategori *work family balance* responden berada dalam kondisi yang tidak optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari aitem-aitem yang ada, misalnya aitem nomor 5 yang menunjukkan 12 dari 20 karyawan menyatakan bahwa hubungan dengan keluarga menjadi renggang akibat pekerjaan yang

menyita waktu. Walaupun hasil studi pendahuluan yang didapat bedanya tidak terlalu jauh sejumlah karyawan PT. Apparel One Indonesia mengalami gejala-gejala *unbalance*.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, beberapa pekerja wanita masih merasa bahwa tuntutan di tempat kerja sangat ketat sehingga antara pekerjaan dan keluarga tidaklah seimbang. Hal ini dikhawatirkan menjadi salah satu penyebab terjadinya konflik di keluarga (aitem studi pendahuluan no 5) yang bisa jadi nantinya akan berimbas juga pada kinerja pekerja di tempat kerja. Kenyataannya data yang di dapat dari hasil studi pendahuluan justru berlawanan dengan apa yang dijelaskan oleh Frone. Frone (2003: 145) mengatakan bahwa *work family balance* direpresentasikan oleh kurangnya konflik atau intervensi yang muncul karena menjalankan peran di dalam keluarga dan pekerjaan.

Fakta diatas menunjukkan bahwa untuk mencapai *work family balance* diperlukan adanya keseimbangan waktu. Greenhauss, Collins, dan Shaw (2003: 513) mengatakan bahwa *work family balance* memiliki tiga komponen. Tiga komponen tersebut adalah keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, dan keseimbangan waktu. Untuk dapat mercaapai keseimbangan waktu bukanlah hal yang mudah terlebih pada pekerja wanita. Survei di Inggris menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggung jawabnya di keluarga dan pekerjaan (Ayuningtyas, 2013: 2).

Berdasarkan pernyataan Greenhauss jika disesuaikan dengan apa yang akan peneliti lakukan, seharusnya pekerja wanita memiliki kemampuan untuk menyeimbangan waktu, yang secara otomatis diperlukan kemampuan mengatur

waktu (*time management*) dengan kualitas yang baik, sehingga waktu untuk pekerjaan dan waktu dengan suami dan anak (keluarga) hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga sama-sama tidak terganggu.

Menurut Mulyana (dalam Mujahidah, 2014: 3) pengertian manajemen waktu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktifitas waktu. Sedangkan menurut Forsyth (dalam Mujahidah, 2014: 3) manajemen waktu adalah bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan efisiensi juga produktivitas.

Sedangkan Mujahidah (2014: 3) berpendapat bahwa manajemen waktu yaitu suatu proses mengelola diri sendiri. Hal yang menarik disini adalah ketidakmampuan yang diperlukan untuk mengatur diri sendiri, yakni kemampuan merencanakan, mendelegasikan, mengatur dan mengontrol.

Ojo dan Olaniyan (2008: 401) mengatakan bahwa manajemen waktu bukan tentang melakukan banyak hal dalam satu hari. Ini adalah tentang melakukan hal-hal yang paling penting. Manajemen waktu adalah kemampuan untuk memutuskan apa yang paling penting dalam kehidupan baik ditempat kerja, dirumah dan bahkan dalam kehidupan pribadi. Jamal (dalam Grissom dkk, 2011: 6) mengatakan bahwa manajemen waktu yang efektif juga dapat mengurangi stres kerja, yang dapat menjadi penghalang penting untuk kinerja pekerjaan.

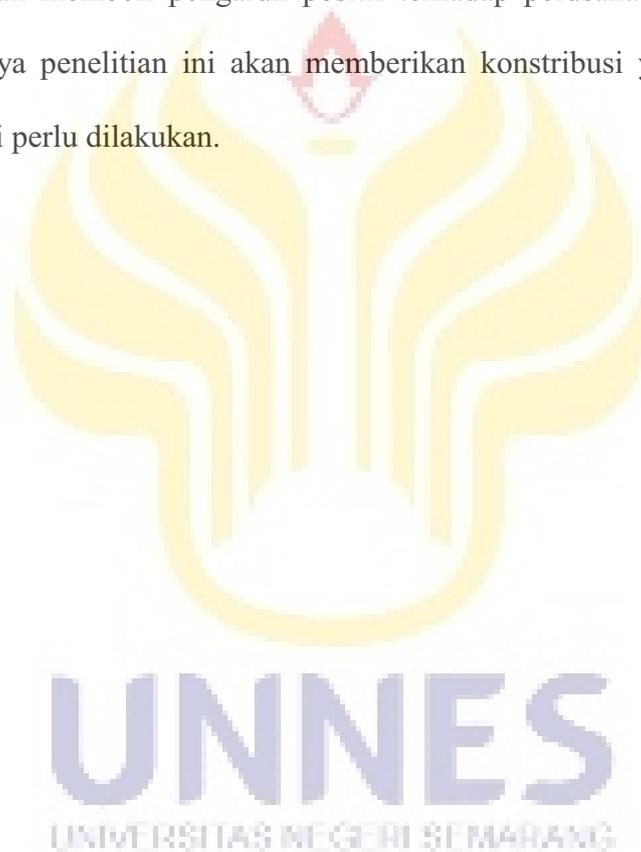
Menurut Claessens (dalam Grissom dkk, 2011: 2) keterampilan manajemen waktu yang baik meliputi kemampuan untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai, mengidentifikasi prioritas, memantau kemajuan sendiri, dan tetap terorganisir. Kualitas manajemen waktu yang baik menurut Macan (1994: 381)

yang sesuai dengan pendapat Lakein memiliki 3 faktor dasar. Faktor tersebut adalah penetapan tujuan dan skala prioritas, mekanisme manajemen waktu seperti membuat list, dan pilihan untuk berorganisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas bisa dipahami bahwa pekerja wanita yang memiliki kualitas manajemen waktu yang baik akan dapat menentukan tujuan dan skala prioritas, sehingga keluarga sebagai prioritas tidak terganggu dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini membuat peneliti memiliki dugaan bahwa kualitas manajemen waktu mempengaruhi *work family balance* pekerja wanita yang sudah menikah. Asumsi tersebut menjadi dasar penemuan masalah dalam penelitian ini.

Peneliti juga mendapatkan fakta di lapangan dari hasil wawancara pada 3 orang ibu rumah tangga yang bekerja di industri *garment* yaitu, KR 27 tahun, KL 34 tahun, dan KJ 25 tahun. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerja wanita melakukan aktivitas pulang ke rumah ketika waktu istirahat. Aktivitas pulang ke rumah ketika istirahat dilakukan guna mengurus anak-anak dan keluarga. Jam istirahat yang semestinya digunakan untuk makan dan beristirahat di tempat kerja justru digunakan untuk pulang ke rumah. Dari gambaran aktivitas yang dilakukan menunjukkan bahwa pekerja wanita tersebut memiliki kemampuan kualitas manajemen waktu yang baik. Dengan kemampuan manajemen waktu tersebut pekerja wanita merasa bisa terlibat dalam perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus anak dan rumah. Dari fakta yang peneliti dapatkan di lapangan memperkuat dugaan bahwa kualitas manajemen waktu memiliki hubungan dengan *work family balance*.

Lebih lanjut penelitian ini akan memberikan gambaran tentang kualitas manajemen waktu, *work family balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah, dan menguji ada tidaknya hubungan kualitas manajemen waktu dengan *work family balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah. Sehingga peneliti dapat menginformasikan kepada perusahaan dan masyarakat terkait penelitian. Informasi ini diharapkan memberi pengaruh positif terhadap perusahaan dan masyarakat. Pada dasarnya penelitian ini akan memberikan kontribusi yang baik sehingga penelitian ini perlu dilakukan.



## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran kualitas manajemen waktu pekerja wanita yang sudah menikah ?
2. Bagaimana gambaran *work family balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah ?
3. Adakah hubungan kualitas manajemen waktu terhadap *work family balance* pekerja wanita yang sudah menikah ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran kualitas manajemen waktu pekerja wanita yang sudah menikah.
2. Mengetahui gambaran *work family balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah.
3. Menguji ada tidaknya hubungan kualitas manajemen waktu dan *work family balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, untuk selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dari sudut pandang psikologi mengenai hubungan kualitas manajemen waktu terhadap *work family balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi mahasiswa dapat dijadikan tambahan informasi mengenai hubungan kualitas manajemen waktu terhadap *work family balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah.
2. Diharapkan dapat meningkatkan minat para peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam, atau melakukan penelitian baru yang berhubungan dengan kualitas manajemen waktu dan *work family balance*.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Work Family Balance*

*Work family balance* adalah salah satu topik penelitian yang saat ini mulai banyak dibicarakan, terutama pada wanita yang bekerja karena sekarang banyak wanita yang terjun dalam dunia kerja, sehingga sangat menarik untuk dibicarakan.

##### 2.1.1 Definisi *Work Family Balance*

Ada beberapa pandangan mengenai *work family balance* diantaranya menurut Frone (2003: 145) yang mengatakan bahwa *work family balance* direpresentasikan oleh sedikit konflik yang muncul karena menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya tersebut. Frone (dalam Patel, 2009: 2) mengatakan bahwa *work family balance* sebagai tidak adanya konflik atau gangguan, dan adanya fasilitasi atau integrasi antara peran pekerjaan dan keluarga. Kirchmeyer (dalam Ayuningtyas, 2013: 3) mengatakan bahwa “*work family balance* adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu, dan komitmen yang didistribusikan dengan baik ke semua bagian”.

Higgins (dalam Beham & Dropnic, 2010: 671) mengatakan bahwa *work family balance* adalah fenomena persepsi yang ditandai dengan rasa setelah mencapai dan memuaskan resolusi dari beberapa tuntutan domain pekerjaan dan keluarga. Greenhauss, Collins dan Shaw (2003: 513) mendefinisikan *work family balance* sebagai: “sejauh mana seseorang memiliki perasaan keterlibatan yang

sama dalam pekerjaan dan keluarga, serta memiliki tingkat kepuasan yang sama dalam pekerjaan dan keluarga”. Odle (2012: 332) mengatakan *work family balance* menekankan kesetaraan perilaku dan keterlibatan psikologis dalam domain pekerjaan dan keluarga.

Kemudian ditambahkan oleh Allen (2012: 373) mendefinisikan *work family balance* sebagai penilaian keseluruhan mengenai efektivitas dan kepuasan seseorang dengan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Selanjutnya Shiva (2013: 1) mengatakan bahwa *work family balance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktek dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan karyawan dalam keluarga dan kehidupan kerja. Clark (2000: 751) menambahkan bahwa *work family balance* adalah keseimbangan, kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan minimum konflik peran. Handayani (2013: 95) menjelaskan bahwa *work family balance* adalah ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut, walaupun tetap ada konflik yang minimal.

Grzywacz dan Carlson (dalam Tomažević dkk, 2015: 2) mendefinisikan *work family balance* sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra kerjanya terkait peran dalam pekerjaan dan keluarga. Greenhaus dan Allen (dalam Tomažević dkk, 2015: 2) menyatakan bahwa *work family balance* harus didefinisikan dari perspektif yang disesuaikan dengan kebutuhan yaitu sebagai efektivitas dan kepuasan dalam peran pekerjaan dan keluarga dengan nilai-nilai kehidupan individu pada titik waktu tertentu.

Dari beberapa definisi yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa *work family balance* adalah derajat atau tingkat ketercapaian keseimbangan pada peran pekerjaan dan keluarga.

### **2.1.2 Komponen *Work Family Balance***

Beberapa definisi yang telah dijelaskan diatas setidaknya sedikit memberi gambaran tentang *work family balance*. Menurut Greenhauss, Collins, dan Shaw (2003: 513) *work family balance* memiliki tiga komponen :

a. Keseimbangan waktu

Jumlah yang sama dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga. *Work family balance* bisa berjalan dengan baik apabila seseorang dapat membagi waktu dengan seimbang antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga. Sehingga masing-masing peran dapat dijalankan sesuai dengan semestinya.

b. Keseimbangan Keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga. Keterlibatan psikologis sangat penting dalam mencapai *work family balance* yang baik. Dalam menjalankan kedua peran seseorang harus memiliki keterlibatan psikologis yang seimbang sehingga tidak ada kesenjangan keterlibatan seseorang dalam menjalani perannya.

c. Keseimbangan kepuasan

Tingkat kepuasan yang sama dalam menjalankan pekerjaan dan dalam keluarga. Kepuasan seseorang dalam melakukan sesuatu akan memberi dampak terhadap hasil yang diberikan. Sehingga keseimbangan kepuasan

antara menjalankan pekerjaan dan dalam keluarga harus lah dapat dimiliki oleh seseorang agar dapat memiliki *work family balance* yang baik.

Setiap komponen dari *work family balance* dapat mewakili keseimbangan positif atau negatif, tergantung pada apakah tingkat waktu, keterlibatan dan kepuasan yang sama-sama tinggi atau sama-sama rendah.

Menurut Patel (2009: 2) komponen *work family balance* ada dua yaitu :

a. *Work Family Conflict*

Konflik kerja-keluarga adalah bentuk konflik antar-peran di mana tidak ditemukan adanya kecocokan pada tuntutan pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal sehingga partisipasi dalam satu peran lebih sulit karena partisipasi dalam peran lainnya.

b. *Work Family Facilitation*

*Work Family Facilitation* adalah sejauh mana partisipasi di tempat kerja atau rumah dibuat lebih mudah berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan peluang yang diperoleh atau dikembangkan di rumah atau di tempat kerja.

Dari penjelasan diatas komponen *work family balance* menurut Greenhauss, Collins, dan Shaw (2003: 513) adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Sedangkan menurut Patel (2009: 2) komponen *work family balance* adalah *work family conflict* dan *work family facilitation*.

Komponen-komponen yang disampaikan oleh kedua tokoh tersebut memiliki perbedaan. Komponen yang diajukan oleh Greenhauss (2003) menunjukkan hal yang lebih sempit dalam menjelaskan *work family balance*

dimana lebih menekankan pada adanya keseimbangan pada kedua ranah (pekerjaan dan keluarga). Sedangkan komponen yang diajukan oleh Patel (2009) terkesan lebih luas karena menekankan pada adanya konflik yang dapat saling mempengaruhi pada kedua peran (merugikan), atau adanya fasilitas dari kedua peran yang juga saling mempengaruhi (menguntungkan).

### **2.1.3 Dimensi *Work Family Balance***

Menurut Fisher, dkk (2009: 442-443) *work family balance* memiliki 4 dimensi pembentuk yaitu:

a. WIPL (*Work Interference Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. PLIW (*Personal Life Interference Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati ndividu pada saat bekerja.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Pada penelitian ini penulis menggunakan dimensi *work family balance* yang dikemukakan oleh Fisher, dkk (2009: 442-443). Dimensi-dimensi tersebut adalah WIPL (*Work Interference Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*).

#### **2.1.4 Faktor-faktor *Work Family Balance***

Menurut Ayuningtyas dan Septarini (2013: 3) *work family balance* berhubungan dengan berbagai faktor-faktor lain, diantaranya:

a. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi terdiri dari dua bentuk, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work family policies/benefits* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja. Sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan, dan perhatian terhadap dampak karir karyawan.

b. Dukungan keluarga

Dukungan keluarga dapat menjadikan tercapainya *work family balance*, salah satu bentuk dukungan dari keluarga adalah dukungan dari pasangan.

c. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga berhubungan dengan bagaimana seorang mempersepsikan keadaan *balance* di keluarga dan pekerjaan. Seseorang yang memiliki kontrol diri baik akan lebih tenang dalam menghadapi permasalahan yang muncul di keluarga maupun pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir konflik yang terjadi dalam keduanya.

d. Orientasi kerja

Orientasi kerja berhubungan dengan *work family balance*, karena saat ini banyak orang yang memang memiliki keinginan untuk bekerja sehingga mereka lebih siap menghadapi konsekuensi dari pekerjaan tersebut.

e. Jenjang karir

Semakin tinggi jabatan lebih menyulitkan seseorang untuk mencapai *work family balance*.

f. Iklim Organisasi

Iklim organisasi juga berperan dalam tercapainya *work family balance*. Seseorang lebih mudah mencapai *work family balance* jika bekerja di lingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya.

Berbeda dengan Ayuningtyas (2013: 3), menurut Keene dan Quadagno

(2004: 2), faktor *work family balance* ada tiga yaitu :

a. *Job Characteristic*

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan lebih akomodatif untuk kehidupan keluarga daripada tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

b. *Family Characteristic*

Sejumlah studi menunjukkan bahwa karakteristik keluarga cenderung memiliki dampak penting pada kesejahteraan, kepuasan peran, dan persepsi keseimbangan.

c. *Role Spillover*

Spillover didefinisikan sebagai ketegangan timbal balik antara peran dan kewajiban sebagai orang tua atau pasangan, di satu sisi, dan seorang karyawan di sisi yang lain. Spillover keluarga terjadi ketika tanggung jawab keluarga melanggar batas sikap, kemampuan, atau *energy* untuk pekerjaan, sehingga lebih sulit bagi mereka untuk memenuhi kewajiban pekerjaan.

Dari penjelasan di atas faktor *work family balance* menurut Ayuningtyas (2013) adalah dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir, dan iklim organisasi. Sedangkan menurut Keene dan Quadagno (2004) faktor *work family balance* adalah *job characteristic*, *family characteristic*, dan *role spillover*.

Dari kedua pendapat mengenai faktor *work family balance* menunjukkan faktor yang disampaikan oleh Ayuningtyas (2013) lebih fokus pada individu dan hal yang mengarah kepada individu itu sendiri. Sedangkan faktor yang disampaikan oleh Keene dan Quadagno (2004) lebih fokus pada hal lain di luar individu (karakter pekerjaan, karakter keluarga).

### 2.1.5 Model-model dalam menjelaskan *work family balance*

Menurut Bellavia dan Michael (dalam Perera dan Opatha, 2014: 288) *work family balance* harus dijelaskan dengan tiga model:

a. Teori Sistem Ekologi

Teori ini menjelaskan bahwa pengembangan individu bersifat seumur hidup dan paling baik dipahami dengan memeriksa interaksi antara karakteristik orang lain dengan karakteristik individu tersebut / lingkungannya.

b. Teori Peran

Teori ini menjelaskan bahwa ketika orang memiliki peran ganda, akan mustahil bagi mereka untuk memenuhi semua harapan pada semua peran karena harapan tersebut pasti akan bertentangan satu sama lain . Ini diberi label sebagai '*inter role conflict*'.

c. Teori Boarder

Teori ini menjelaskan bahwa setiap peran seseorang berlangsung dalam domain kehidupan tertentu, dan domain ini dipisahkan oleh batas yang mungkin berupa fisik dan psikologis.

### 2.1.6 Pengukuran *Work Family Balance*

Pengukuran *work family balance* yang dilakukan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009: 442-443) menggunakan skala yang dikembangkan dari 4 dimensi yang meliputi *work interference personal life* (WIPL), *personal life interference work* (PLIW), *work enhancement personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement work* (PLIW). Dimensi-dimensi ini dapat menggambarkan bagaimana pengaruh antar kedua peran yang dapat menguntungkan atau merugikan.

Sedangkan pengukuran *work family balance* yang dilakukan oleh Greenhauss, Collins, dan Shaw (2003: 513) menggunakan skala yang

dikembangkan dari 3 komponen yang meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Pendapat Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003: 513) mengenai komponen *work family balance* tersebut terkesan hanya menekankan pada adanya keseimbangan diantara kedua peran dan kurang menekankan ketidak seimbangan diantara kedua peran.

Milkie dan Peltola (1999: 481) dalam penelitiannya mengukur *work family balance* menggunakan aitem “Bagaimana anda dapat merasa berhasil dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga anda?”. Secara umum skala ini bagus karena berusaha mengungkap pandangan seseorang (subyektif) mengenai keberhasilan dalam menyeimbangkan kedua peran dalam keluarga dan pekerjaannya, akan tetapi tidak mengungkap pengaruh antara peran wanita di keluarga dan peran wanita di tempat kerja.

Zhang (2012: 411) melakukan penelitian tentang *work family balance* menggunakan skala yang dikembangkan dari 4 faktor. Faktor tersebut adalah *work family strains*, *work family gains*, *work parenting strains*, dan *work parenting gains*. Faktor-faktor ini hanya menggambarkan bagaimana peran sebagai seorang pekerja dan ibu rumah tangga dapat memberikan keuntungan atau kerugian.

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan skala yang dikembangkan dari dimensi yang digunakan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009: 442-443). Dimensi ini digunakan penulis untuk dasar pengukuran karena dimensi yang diajukan membentuk seperti sebuah perbandingan sejauh mana salah satu dimensi mengganggu dimensi lainnya serta sejauh mana salah satu dimensi mendukung

dimensi lainnya. Selain hal tersebut dimensi-dimensi yang diajukan tidak terlalu banyak namun mewakili secara utuh. Dimensi tersebut adalah *work interference personal life* (WIPL), *personal life interference work* (PLIW), *work enhancement personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement work* (PLIW).

## **2.2 Kualitas Manajemen Waktu**

### **2.2.1 Hakekat Kualitas**

Menurut Goetsch dan Davis (dalam Fandy, 2000: 101) kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Atkinson dkk dalam dictionary of psychology (2004: 64) menjelaskan bahwa makna kualitas adalah : *“the relative level of goodness or excellence or anything”*. Sedangkan menurut Hornby dalam kamus Oxford (1948: 1217) kualitas adalah :

- a. *“The standard of something when it is compared to other things like it”*
- b. *“A feature of something especially one that makes it different from something else”*
- c. *“A thing that is part of a person’s characters especially something good”*

Beberapa definisi di atas setidaknya telah memberikan gambaran mengenai pengertian kata kualitas. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan makna kualitas adalah tingkatan yang menunjukkan baik-buruk atau tinggi-rendahnya sesuatu.

### **2.2.2 Hakekat Manajemen Waktu**

Macan (1994: 381) mendeskripsikan manajemen waktu sebagai pengelolaan waktu dimana individu menetapkan terlebih dahulu kebutuhan dan

keinginan kemudian menyusunnya berdasarkan segi urutan kepentingan. Maksudnya bahwa terdapat aktivitas khusus yaitu penetapan tujuan untuk mencapai kebutuhan dan keinginan dengan memprioritaskan tugas yang perlu diselesaikan. Tugas yang sepenuhnya penting kemudian dicocokkan dengan waktu dan sumber yang tersedia melalui perencanaan, penjadwalan, pembuatan daftar, pengorganisasian dan pendekatan terhadap tugas. Ojo dan Olaniyan (2008: 401) menyatakan bahwa manajemen waktu adalah kemampuan untuk memutuskan apa yang paling penting dalam kehidupan baik ditempat kerja, dirumah dan bahkan dalam kehidupan pribadi. Manajemen waktu bukan tentang melakukan banyak hal dalam satu hari. Ini adalah tentang melakukan hal-hal yang paling penting.

Menurut Claessens dkk (2007: 262) manajemen waktu adalah kegiatan yang bertujuan untuk mencapai suatu penggunaan waktu yang efektif saat melakukan kegiatan diarahkan pada tujuan tertentu. Gea (2014: 784) menjelaskan manajemen waktu adalah tindakan dan proses perencanaan serta pelaksanaan kontrol sadar atas sejumlah waktu yang akan digunakan untuk aktivitas tertentu, khususnya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Sedangkan Forsyth (dalam Mujahidah, 2014: 3) mengatakan manajemen waktu adalah bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan efisiensi juga produktivitas. Mujahidah (2014: 3) berpendapat bahwa manajemen waktu adalah suatu proses mengelola diri sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen waktu adalah kemampuan mengatur waktu dan menetapkan skala prioritas dalam mencapai sebuah tujuan tertentu.

### **2.2.3 Hakekat Kualitas Manajemen Waktu**

Hakekat kualitas manajemen waktu dapat diketahui dari makna kata kualitas dan kata manajemen waktu. Ketika kualitas dimaknai sebagai “*tingkatan yang menunjukkan baik-buruk atau tinggi-rendahnya sesuatu*” dan manajemen waktu dimaknai sebagai “*kemampuan mengatur dan menetapkan skala prioritas dalam mencapai sebuah tujuan tertentu*”, maka frase kualitas manajemen waktu bisa dimaknai sebagai “*tingkat baik-buruk atau tinggi rendahnya kemampuan seseorang dalam mengatur waktu dan menetapkan skala prioritas dalam mencapai sebuah tujuan tertentu*”.

### **2.2.4 Faktor-faktor Manajemen Waktu**

Menurut Macan (1994: 381) faktor manajemen waktu ada tiga :

a. Menetapkan tujuan dan prioritas

Aspek ini mengacu pada apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan seseorang untuk diselesaikan dan bagaimana individu dapat menempatkan kebutuhan sesuai prioritas tugas yang diperlukan untuk mencapai sasaran.

b. Teknik atau mekanika manajemen waktu

Aspek ini mengacu pada cara-cara yang digunakan dalam mengelola waktu seperti membuat daftar, jadwal dan rencana kerja.

c. Terorganisasi

Kecenderungan kerja seseorang dihubungkan dengan cara bagaimana mengatur lingkungan kerja disekitarnya. Pengaturan menyebabkan kejelasan pikiran dan keteraturan, dengan demikian individu tidak memboroskan waktu untuk mencari barang-barang yang tercecer.

Sedangkan menurut McNamara (2010: 4) faktor yang mempengaruhi manajemen waktu adalah sebagai berikut :

a. *Individual characteristics*

Tipe kepribadian dapat digunakan untuk melihat motivasi seseorang dalam keputusan manajemen waktu mereka.

b. *Work life balance*

Efek samping dari ketidak seimbangan antara kehidupan-kerja telah dikaitkan dengan hasil negatif seperti kerusakan hubungan baik di tempat kerja atau di kehidupan, stress, dan kelelahan.

c. *Organisation influences*

Pengaruh organisasi seperti ukuran organisasi, tahapan siklus kehidupan, dan sektor juga menjadi faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam *manage* waktu .

Dari penjelasan diatas faktor manajemen waktu menurut Macan (1994) adalah menetapkan tujuan dan prioritas, mekanika manajemen waktu, terorganisasi. Sedangkan menurut McNamara (2010) faktor manajemen waktu adalah *organisation influences, work life balance, individual characteristics*.

### 2.2.5 Aspek-aspek Manajemen Waktu

Banyak pendapat mengenai aspek manajemen waktu yang dikemukakan oleh para ahli. menurut Madura (2007: 419) aspek manajemen waktu adalah sebagai berikut:

a. Menyusun tujuan

Kemampuan menyusun tujuan kegiatan. Kemampuan ini ditunjukkan dalam bentuk kegiatan misalnya, menetapkan dan meninjau kembali tujuan jangka panjang ataupun tujuan jangka pendek.

b. Menyusun prioritas dengan tepat

Setiap tugas memiliki ciri penting atau sifat mendesak yang berbeda-beda, oleh karena itu dalam pelaksanaannya harus ditentukan prioritas diantara berbagai pekerjaan.

c. Membuat jadwal

Kemampuan ini berupa aktivitas yang berkaitan dengan pengaturan waktu yaitu membuat daftar hal-hal yang harus dikerjakan, mengalokasikan waktu yang dibutuhkan, dan merencanakan waktu untuk istirahat, menggunakan buku agenda atau sarana *reminder* yang lain.

d. Meminimalisasi gangguan

Hampir setiap orang menghadapi gangguan dalam menjalankan aktivitas mereka. Beberapa masalah yang membutuhkan perhatian secara langsung, namun beberapa yang lain dapat ditunda terlebih dahulu. Seseorang sebaiknya tetap memusatkan perhatian pada pekerjaan yang sedang dikerjakan dan menghindari gangguan yang tidak diperkirakan.

e. Mendelegasikan tugas

Memberi tanggung jawab kepada rekan kerja untuk melaksanakan suatu tugas atau kewajiban yang sebenarnya merupakan bagian dari tanggung jawab dari individu sendiri. Seseorang memberi kewenangan kepada orang lain untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

### 2.2.6 Prinsip-prinsip manajemen waktu

Menurut Shipman (dalam Laurie & Hellsten, 2002: 5) prinsip manajemen waktu yang efektif ada 6 :

a. Menyadari diri

Prinsip ini mengarah pada kesadaran diri akan pentingnya memanfaatkan waktu secara efektif.

b. Penataan waktu secara tepat.

Banyaknya aktivitas membuat penataan waktu secara tepat menjadi hal yang penting. Sehingga dapat efektif dalam mencapai tujuan.

c. Menetapkan tujuan dan prioritas.

Penetapan tujuan dan prioritas adalah salah satu hal yang penting dalam tercapainya sebuah kualitas manajemen waktu yang baik.

d. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pribadi.

Peningkatan efisiensi dan efektivitas pribadi sangat penting karena dapat menentukan kualitas manajemen waktu itu sendiri.

e. Menjadwalkan waktu untuk kegiatan

Banyaknya kegiatan yang dimiliki seseorang kemungkinan dapat saling mengganggu. Pembuatan jadwal waktu untuk kegiatan dapat membantu seseorang agar setiap kegiatan dapat berjalan secara optimal dan tidak saling berbenturan.

f. Menjadwalkan waktu untuk relaksasi / bersantai.

Relaksasi dan bersantai adalah salah satu hal yang penting bagi seseorang dengan banyak kegiatan karena dapat memberikan efek santai setelah ketegangan psikologis akibat banyaknya kegiatan.

### **2.2.7 Karakteristik perilaku manajemen waktu**

Kelly (dalam Laurie & Hellsten, 2002: 5) menjelaskan bahwa perilaku manajemen waktu mempunyai karakteristik sebagai berikut :

a. Membuat daftar

Pembuatan daftar atau *list* kegiatan dapat membantu seseorang dalam menjalankan berbagai kegiatan yang dimiliki. Sehingga antara kegiatan satu dengan kegiatan lain tidak saling berbenturan. Misalnya membuat daftar kegiatan harian (*daily activity*).

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian dilakukan agar kegiatan-kegiatan yang dimiliki dapat berjalan lancar. Misalnya mengelompokkan kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas yang serupa.

c. Penetapan tujuan

Penetapan tujuan akan membantu seseorang mencapai penggunaan waktu secara efektif karena yang dituju sudah jelas.

d. Menjaga dan mengevaluasi jadwal

Jadwal kegiatan yang sudah dibuat kiranya perlu diperhatikan agar kegiatan yang dilakukan tetap terjaga sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah dibuat. Sesekali juga perlu dilakukan evaluasi agar diketahui jadwal kegiatan mana yang kurang tepat sehingga bisa diganti dengan kegiatan yang lebih tepat.

Laurie dan Hellsten (2002: 15) menambahkan bahwa ciri-ciri perilaku manajemen waktu adalah sebagai berikut:

a. *Long Range Planning*

Perencanaan jangka panjang berarti adanya tujuan atau sasaran jangka panjang yang diiringi dengan disiplin dalam melakukan rutinitas.

b. *Short Range Planning*

Perencanaan jangka pendek didefinisikan sebagai manajemen waktu pada aktivitas yang bersifat harian atau mingguan, menentukan tujuan pada waktu tersebut, merencanakan dan memprioritaskan kegiatan harian dan mengkreasikan dengan pekerjaan.

c. *Time Attitude*

Sikap terhadap waktu disini maksudnya adalah manajemen waktu memiliki kunci perubahan yang berbeda dari biasanya, bahwa lebih fokus pada hasil bukan pada proses.

### 2.2.8 Pedoman manajemen waktu

Dalam menjalankan manajemen waktu ada beberapa pedoman yang perlu diperhatikan. Timpe (1991: 40) menjelaskan tentang pedoman manajemen waktu menggunakan istilah pedoman pengelolaan waktu. Adapun pedoman-pedoman tersebut sebagai berikut :

- a. Menghilangkan hal yang menjadikan penggunaan waktu secara boros.

Hal yang menyebabkan penggunaan waktu menjadi sia-sia akan membuat strategi manajemen waktu tidak berhasil dengan baik. Sehingga perlu menghilangkan hal yang bersifat menghabiskan banyak waktu.

- b. Menetapkan prioritas.

Penetapan prioritas dapat membantu penggunaan waktu secara efektif dan menjadikan kualitas manajemen waktu baik.

- c. Membuat daftar pekerjaan.

Pembuatan daftar pekerjaan akan membantu memudahkan seseorang dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dimiliki.

- d. Menghindari menunda pekerjaan.

Seperti halnya dengan hal yang dapat membuat penggunaan waktu menjadi boros, menunda pekerjaan juga akan membuat strategi manajemen waktu tidak berhasil dengan baik.

- e. Memanfaatkan waktu luang

Selain untuk bersantai dan refreshing, waktu luang dapat digunakan untuk menyicil pekerjaan-pekerjaan yang dimiliki.

Heynes (2010: 71) juga menjelaskan tentang langkah-langkah manajemen waktu yang efektif. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Membuat daftar dan menentukan prioritas sasaran mingguan.
- b. Membuat daftar “*to do*” dan menentukan prioritas.
- c. Mencurahkan perhatian utama pada prioritas tertentu.
- d. Menangani setiap tugas sekali saja.
- e. Terus menerus bertanya bagaimana cara terbaik menggunakan waktu dan mengerjakannya.

### **2.2.9 Pengukuran Kualitas Manajemen Waktu**

Pengukuran dalam penelitian yang dilakukan oleh Meilistika (2011) dan Kholisa (2011) tentang manajemen waktu menggunakan skala yang dikembangkan dari aspek-aspek manajemen waktu yang dibuat oleh Madura (2007: 419). Aspek tersebut meliputi: menyusun tujuan, menyusun prioritas dengan tepat, membuat jadwal, meminimalisasi gangguan, mendelegasikan tugas. Aspek manajemen waktu yang di sampaikan oleh Madura (2007: 419) merupakan aspek yang umum sehingga dapat digunakan dalam berbagai penelitian yang kaitannya dengan manajemen waktu.

Berbeda dengan Meilistika (2011) dan Kholisa (2011), Britton dan Tesser (1991: 407) mengukur manajemen waktu menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari faktor yang meliputi: *short-range planning*, *long-range planning*, dan *time attitude*. Faktor-faktor tersebut memiliki cakupan yang kurang luas karena hanya menekankan pada waktu yang digunakan untuk menyusun rencana.

Sedangkan Rusydi (2012: 6) dalam penelitiannya menggunakan skala yang dikembangkan dari 3 aspek yang meliputi: menetapkan tujuan dan prioritas, teknik atau mekanika manajemen waktu, dan kontrol terhadap waktu. Aspek-aspek yang digunakan oleh Rusydi (2012: 6) kurang cocok diterapkan dalam penelitian ini karena cakupan aspek-aspek yang digunakan terlalu sempit. Aspek-aspek tersebut digunakan dalam penelitiannya tentang manajemen waktu yang berkaitan dengan prestasi akademik.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala yang dikembangkan dari aspek-aspek manajemen waktu yang digunakan oleh Meilistika (2011) dan Kholisa (2011). Penulis memilih aspek tersebut karena sesuai dengan ranah penelitian penulis.

### **2.3 Wanita dan Pekerjaan**

Bekerja merupakan sebuah kebutuhan bagi setiap individu. Berkembangnya zaman juga memberikan perubahan terhadap makna bekerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh individu bukan hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan, akan tetapi bekerja juga untuk menuju tingkatan kehidupan yang lebih baik. Melalui pekerjaan individu juga dapat mencapai aktualisasi dirinya. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah pekerjaan dianggap sama dengan profesi. Menurut Hegel (Anoraga, 2009: 12), inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan individu dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga individu serta individu lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

Pandangan tradisional melihat bahwa bekerja hanya diperuntukkan bagi kaum pria. Seiring berjalannya waktu wanita pun mulai banyak terjun dalam dunia kerja. Menurut Anoraga (2009: 11) bekerja merupakan hal yang dibutuhkan wanita dan pria. Tak jarang bahkan wanita malah memiliki pekerjaan yang bergengsi seperti polisi, menteri, bahkan presiden. Menurut Widiastuti (dalam Ananda, 2013: 41) bahwa karier dan pekerjaan bagi ibu rumah tangga saat ini dipandang bukan lagi sebagai pilihan, tetapi sudah merupakan aktualisasi diri.

Bagi wanita yang sudah menikah sekaligus bekerja selalu menimbulkan dampak positif maupun negatif. Menurut Primastuti (dalam Prihandhiny, 2014: 23) :

a. Dampak positif

- 1) Merasa dirinya lebih berharga yang terlihat dari sikap terhadap diri sendiri
- 2) Merasakan kepuasan hidup dan memiliki pandangan positif terhadap masyarakat
- 3) Dalam mendidik anak, lebih banyak memberi pengertian dalam keluarganya dan kurang menggunakan metode disiplin yang keras serta otoriter.
- 4) Lebih memperhatikan penampilan fisiknya
- 5) Kewaspadaan mental wanita lebih bekerja
- 6) Menunjukkan sikap pengertian terhadap pekerjaan suami dan masalahmasalahnya
- 7) Menunjukkan penyesuaian pribadi dan sosial yang lebih baik.

b. Dampak negatif

- 1) Tidak selalu mempunyai waktu pada saat dibutuhkan oleh keluarganya
- 2) Terdapat kebutuhan keluarganya yang tidak terpenuhi, misalnya mengantar atau menjemput anaknya pulang sekolah, kemudian si anak ingin cerita tentang apa yang terjadi di sekolah
- 3) Ketika pulang bekerja dan terlalu lelah, maka enggan bermain dengan anaknya atau menemani suami dalam kegiatan-kegiatan tertentu.

Terlepas dari dampak apapun yang ditimbulkan, wanita yang bekerja akan mengalami *secondshift* dan selanjutnya akan mengalami *role overload* yang membutuhkan banyak energi. Maksud *secondshift* disini adalah adanya kedua peran yang harus dilakoni oleh pekerja wanita dimana harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dan bertanggung jawab atas keluarganya. Akibat yang ditimbulkan adalah terjadinya *role overload* dimana wanita yang bekerja akan mengalami peran yang berlebih (peran sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga).

Melaksanakan semua tugas tersebut akan menjadi lebih berat bagi wanita yang sudah menikah. Handayani (2013: 92) mengatakan bahwa perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas.

## 2.4 Hubungan antara Kualitas Manajemen Waktu dan *Work Family Balance*

Bagi kebanyakan orang menjalani peran yang berlebih bukanlah hal yang mudah. Hal ini juga berlaku bagi wanita, dimana wanita harus menjalani peran sebagai pekerja dan bagian dari keluarga. Banyaknya peran yang harus dijalani oleh seorang wanita pekerja akan membuat wanita mengalami *role overload* dan ketidakmampuan menyeimbangkan tuntutan di pekerjaan dan keluarga.

Melaksanakan semua tugas tersebut akan menjadi lebih berat bagi wanita yang sudah menikah. Handayani (2013: 92) mengatakan bahwa perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas.

Konflik timbul ketika wanita pekerja tidak mampu menunaikan tugas-tugasnya dengan baik pada masing-masing peran. Kinnunen dan Mauno (dalam Handayani, 2013: 91) mengatakan berkaitan dengan konflik yang dialami tersebut, akan berdampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan, kepuasan pekerjaan yang rendah, dan terjadinya gangguan psikosomatik.

Berbagai konflik yang muncul akibat adanya peran ganda perlu diperhatikan dengan serius karena menjalankan dua peran secara bersamaan bukanlah hal yang mudah. Dewi (2012: 14) mengatakan, “Dalam kehidupan orang dewasa, pekerjaan dan kehidupan keluarga, merupakan realisme dwi tunggal yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Individu, terutama yang berada

dalam suatu ikatan perkawinan, mau tidak mau, harus mengupayakan perimbangan untuk menghindari terjadinya konflik antara dua kepentingan tersebut”.

Berbagai konflik dapat diminimalisir apabila seorang wanita mampu menyeimbangkan antara kedua peran. Tercapainya keseimbangan pada kedua peran berarti wanita telah mampu mencapai *work family balance*. Frone (2003: 145) mengatakan bahwa *work family balance* direpresentasikan oleh sedikit konflik yang muncul karena menjalankan berbagai peran serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya tersebut.

Fisher, Bulger, dan Smith (2009:442-443) mengemukakan ada 4 dimensi pembentuk *work family balance*. Dimensi-dimensi tersebut adalah *work interference personal life* (WIPL), *personal life interference work* (PLIW), *work enhancement personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement work* (PLEW).

Dalam menjalankan kedua peran dan tugas agar dapat seimbang dan tidak terjadi konflik diperlukan adanya strategi. Strategi tersebut adalah adanya kualitas manajemen waktu. Ojo dan Olaniyan (2008: 401) menyatakan bahwa manajemen waktu adalah kemampuan untuk memutuskan apa yang paling penting dalam kehidupan baik ditempat kerja, dirumah dan bahkan dalam kehidupan pribadi. Madura (2007: 419) mengatakan bahwa manajemen waktu memiliki beberapa aspek. Aspek tersebut adalah menyusun tujuan, menyusun priotas dengan tepat, membuat jadwal, meminimalisasi gangguan, mendelegasikan tugas.

Hasil penjelasan dari dimensi *work family balance* dan aspek manajemen waktu diatas, menurut peneliti kedua variabel memiliki hubungan yang artinya

ada hubungan antara kualitas manajemen waktu dan *work family balance*. Hubungan antara kualitas manajemen waktu dan *work family balance* dapat dijelaskan seperti halnya saat ditinjau dari aspek menyusun tujuan. Penyusunan tujuan yang jelas akan membantu wanita pekerja mencapai *work family balance*. Misalnya wanita yang bekerja karena bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Hal tersebut sesuai dengan dimensi *work family balance* PLEW dimana karena adanya keluarga membuat wanita termotivasi (memberikan dampak positif) untuk bekerja sehingga hasil kerjanya menjadi baik.

Selain itu, menyusun prioritas juga dapat menjelaskan hubungan kedua variabel. Sebagai seorang yang bekerja, pekerjaan merupakan hal yang penting. Akan tetapi sebagai seorang wanita juga tidak boleh melupakan keluarga yang menjadi prioritas. Apabila seorang wanita pekerja terlalu fokus dengan pekerjaannya sehingga membuat kehidupan keluarganya menjadi berantakan (merugikan), maka pekerjaan telah mengalahkan posisi keluarga yang semestinya menjadi prioritas. Hal tersebut sesuai dengan dimensi WIPL.

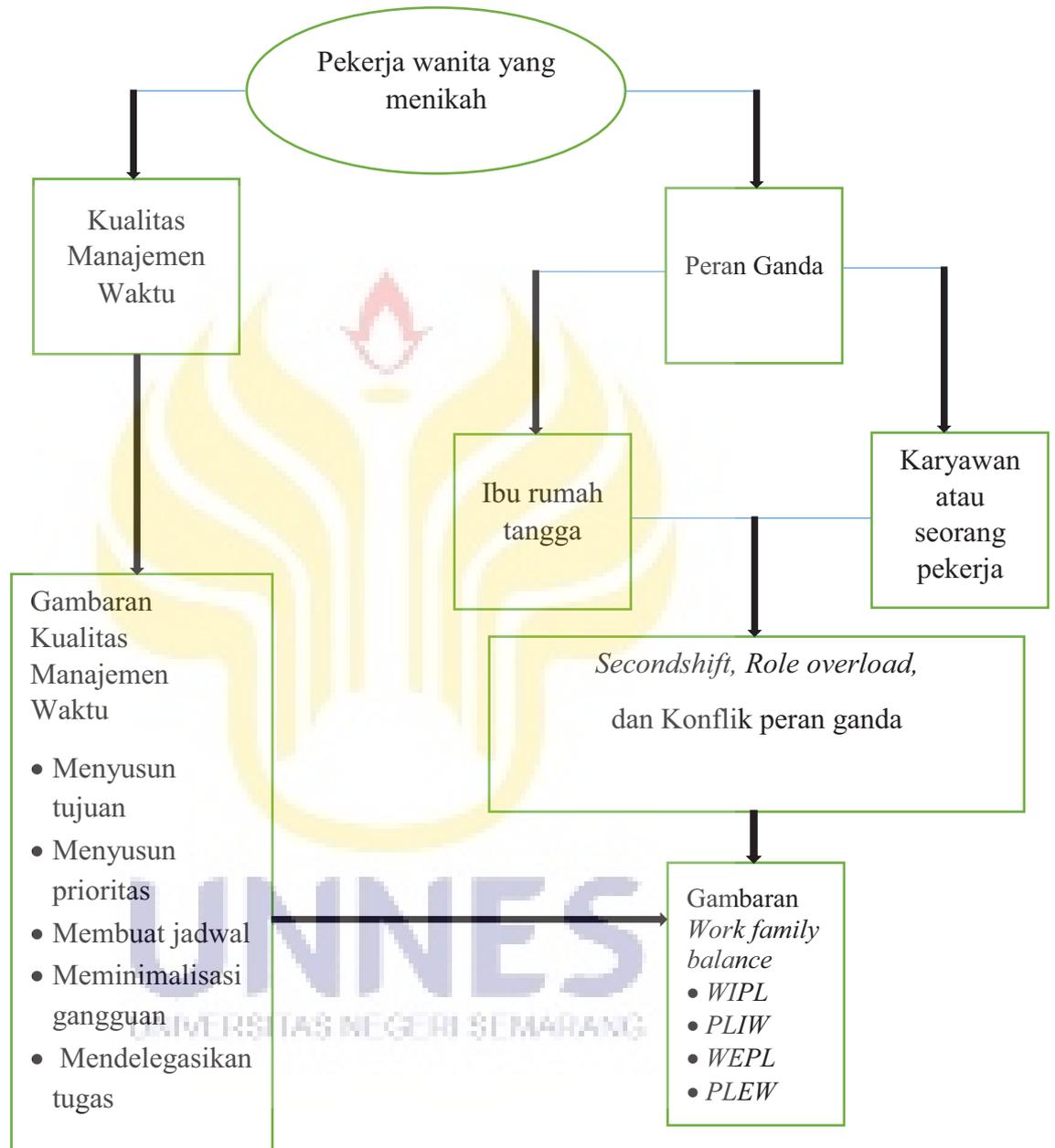
Pembuatan jadwal juga salah satu hal yang penting dalam menjelaskan kaitan antara manajemen waktu dan *work family balance*. Banyaknya tugas yang harus dikerjakan terkadang membuat agenda kegiatan menjadi tidak teratur sehingga antar-kegiatan saling mengganggu. Misalnya urusan keluarga yang belum selesai karena jadwal kegiatan yang berantakan sehingga membuat urusan pekerjaan menjadi terbengkalai, terlambat sampai di tempat kerja, dan tidak fokus dalam bekerja. Hal ini merupakan gambaran dari dimensi *work family balance*

PLIW dimana penyebab terbengkalainya (kerugian) urusan pekerjaan dikarenakan urusan keluarga.

Kemudian ditinjau dari aspek meminimalisasi gangguan. Gangguan dapat datang dari mana saja. Meminimalisasi gangguan akan membantu pekerja wanita mencapai *work family balance*. Misalnya gangguan yang datang dari rekan kerja yang mengajak untuk berbelanja di *super market* setelah pulang kerja. Menolak ajakan rekan kerja tersebut merupakan salah satu bentuk meminimalkan gangguan dimana waktu pulang kerja dapat digunakan untuk istirahat dan berkumpul dengan keluarga. Menolak ajakan rekan kerja tersebut merupakan bentuk keuntungan bagi keluarga, sehingga aspek ini cocok dengan dimensi *work family balance* WEPL.

WEPL jika dijelaskan dari aspek mendelegasikan tugas pun juga dapat menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel. Banyaknya tugas di tempat kerja membuat seorang wanita pekerja harus pandai-pandai mencari strategi agar kehidupan keluarganya tidak terganggu. Mendelegasikan tugas keluarga dapat dilakukan sebagai salah satu cara untuk tetap menjaga agar banyaknya tugas pekerjaan tidak membuat kehidupan keluarga berantakan. Misalnya ketika harus lembur dan pulang malam membuat wanita pekerja tidak dapat menemani anaknya belajar, maka tugas menemani anak belajar dapat didelegasikan kepada suami yang telah pulang kerja lebih awal sehingga urusan dengan anak dapat terselesaikan. Hal ini memberikan gambaran bahwa urusan pekerjaan yang banyak tetap tidak mengesampingkan urusan keluarga.

## 2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat tiga pertanyaan penelitian, namun pertanyaan satu dan dua tidak memunculkan hipotesis. Pertanyaan penelitian ketiga memunculkan hipotesis sebagai berikut,

”Ada hubungan antara Kualitas Manajemen Waktu dan *Work Family Balance* pada Pekerja Wanita yang sudah Menikah di PT. Sai Apparel Industries”.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kualitas manajemen waktu berada pada kategori sedang. Aspek yang paling berkontribusi pada tinggi rendahnya kualitas manajemen waktu adalah meminimalisasi gangguan.
2. Gambaran *work family balance* pada kategori sedang. Dimensi yang paling berkontribusi pada baik-buruknya *work family balance* adalah *work interference personal life*.
3. Tidak ada hubungan antara kualitas manajemen waktu dengan *work family balance*. Hal ini dimungkinkan karena ada faktor lain, diantaranya adalah padatnya jam kerja yang ditetapkan perusahaan dan jam kerja yang berkesinambungan secara terus menerus.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah disimpulkan dari hasil penemuan penelitian, maka peneliti memberikan saran untuk beberapa pihak sebagai berikut:

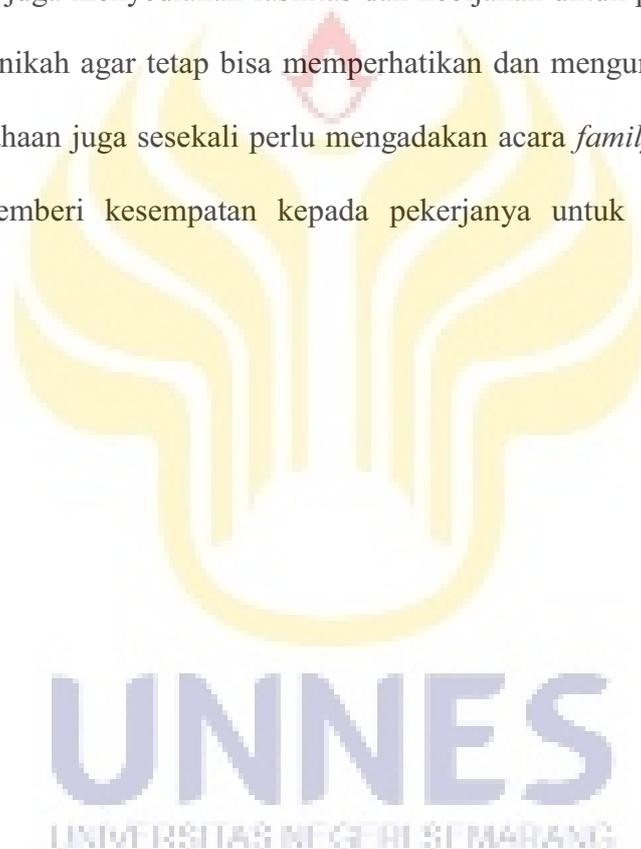
1. Bagi Pekerja Wanita

Diharapkan bagi pekerja wanita yang sudah menikah bisa mengkomunikasikan hal apapun yang berasngkutan dengan pekerjaan kepada keluarga. Hal tersebut dilakukan agar pekerja wanita bisa mendapat pengertian, dukungan, dan

perhatian dari keluarga dan pasangan sehingga potensi timbulnya konflik bisa diminimalisir.

## 2. Bagi Perusahaan

Membuat peraturan yang lebih bersifat fleksibel terhadap pekerja wanita terutama bagi pekerja wanita yang sudah menikah untuk urusan keluarga. Selain itu juga menyediakan fasilitas dan kebijakan untuk pekerja wanita yang sudah menikah agar tetap bisa memperhatikan dan mengurus keluarga. Selain itu perusahaan juga sesekali perlu mengadakan acara *family gathering* sebagai upaya memberi kesempatan kepada pekerjanya untuk berkumpul dengan keluarga.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Marissa Rizky. 2013. Self Esteem Antara Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja Dengan Yang Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1 No. 1.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Allen, Tammy D. Kiburz, Kaitlin M. 2012. Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal Of Vocational Behavior*. 80. 372-379.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson, J. et al. 2004. *Dictionary of Psychology Special Indian Edition*. Delhi: Goyal Publisher.
- Ayuningtyas, Larasati. Septarini, Berlian Gressy. 2013. Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors Dengan Work Family Balance Pada Wanita Yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 2 No. 1.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian* (Cetakan ke XII). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beham, Barbara. Drobnic, Sonja. 2010. Satisfaction With Work Family Balance Among German Office Worker. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 25 No. 6. P. 669-689.
- Bley, Scott. 2015. An Exemination Of The Time Management Behaviour And Work Life Balance Of K-12 Music Educator. *Thesis*. Bowling Green State University.
- Claessens, B. J. C., Eerde, W. van, Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
- Clark, Sue Campbell. 2000. A New Theory Of Work/Family Balance. *Human Relation* 53. 747.

- Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2012. Sopistikasi Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga: Sebuah Kajian Kritis. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Vol. 8 No. 1.
- Fandy Tjiptono. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fisher, Gwenith. G., Smith, Carlla. S., & Bulger, Carrie. A. 2009 . Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* Vol.14 No.4, 441-456
- Frone, Michael R. 2003. Work-family balance. In J.C.Quick, & L.E.Tetrick(Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.,143–162). Washington DC: American Psychological Association.
- Gea, Antonius Atosokhi. 2014. Time Management: Menggunakan waktu secara efisien. *Humaniora*. Vol.5 No. hal. 777-785
- Greenhauss, Jeffrey H. Collins, Karen M. Shaw, Jason D. 2002. The Relation Of Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal Of Vocational Behavior* 63. 510-531.
- Grissom, Jason A. *et al.* 2011. Principal Time Management Skills: Explaining Patterns in Principals' Time Use and Effectiveness. *American Educational Research Journal*. 48(5), 1091–1123.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Statistik*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Handayani, Arri. 2013. Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori *Border*. *Buletin Psikologi Universitas Gadjah Mada*. Vol. 21 No. 2.
- Hornby, A.S. 1948. *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. Oxford University Press.
- Juran, Joseph. M. & Godfrey, A. Blanton. 1997. *Juran's Quality Handbook*. New York: Mc.Graw-Hill.
- Kholisa, Nur. 2011. Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pt. Safarijunie Textindo Industry Di Boyolali. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Laurie, A., & Hellsten, M. 2002. What Do We Know About Time Management? A Review of the Literature and a Psychometric Critique of Instruments Assessing Time Management. University of Saskatchewan, Canada.

- Madura, Jeff. 2007. *Pengantar Bsinis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Macan, Therese Hoff. 1994. Time Management: *Test of a Process Model*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. No. 3, 381-391.
- McNamara, Peter. 2010. Factors Influencing The Time Management Behaviours of Small Business Manager. *Research Online*. University of Wollongong.
- Meilistika, Hanjar Wahyu. 2011. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa yang Bekerja. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. 1999. Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Mujahidah, Indah Nur. 2014. Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Prokrastinasi Penyusunan Skripsi Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Naskah Publikasi*. Universitas Negeri Surakarta.
- Narulita, Elsa. 2009. Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Work Family Conflict Pada Wanita yang Bekerja. *Naskah Publikasi*. Universitas Islam Indonesia.
- Odle, Heather N. *et al.* 2012. Work Family Balance, Well Being, And Organizational Outcomes: Investigating Actual Versus Desired Work / Family Time Discrepancies. *Journal Bussines Psychology*. 27: 331-343.
- Ojo, L.B. Olaniyan, D.A. 2008. Effective Time Management in Organization Panacea or Placebo. *Euro Journals Publishing, Inc.* 24: 127-133.
- Patel, Shivani Praful. 2009. *Work-Family Balance And Religion: A Resource Based Perspective*. Thesis. The University of Tennesse at Chattanooga.
- Perera, H. Opatha, H.H.D.N.P. 2014. Work-Family Balance of Accounting Professionals in Sri Lanka. *International Conference on Busines Management*. Vol. 11.
- Prihandhany, E. A. 2014. Perbedaan Fear of Success pada Wanita yang Belum Menikah dan Sudah Menikah. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Purwanto, Edy. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: FIP UNNES.
- Quadagno, Jill. 2004. Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity?. *Faculty Publications*. University of Nevada, Las Vegas. Vol. 47. No. 1.

- Rusydi, Sofyani Hasan. 2012. Hubungan Antara Manajemen Waktu dengan Prestasi Belajar Pada Mahasiswa. *Naskah Publikasi*. Universitas Negeri Surakarta.
- Shiva, Mr. G. 2013. A Study on Work Family Balance and Challenges Faced by Working Women. *Journal of Business and Management*. Vol. 14. Issue 5.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Ganesha.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: ALFABETA.
- Timpe, A. Dale. 1991. *Seri Ilmu Dan Seni Manajemen Bisnis Mengelola Waktu*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Tingey, H., Kiger, G. & Riley, P.J. 1996. Juggling Multiple Roles: Perceptions of Working Mothers. *The Social Science* 33: 183-191
- Tomažević, Nina. *et al.* 2015. Does a Voluntary Job Change Affect Work-Family Balance?. *International Business Research*. Vol. 8. No. 2
- Zhang, Huiping. *et al.* 2012. Factor Structure and Psychometric Properties of the Work- Family Balance Scale in an Urban Chinese Sample. *Social Indic Research*. 409-418.