

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Orientasi Kacah Dan Persiapan

4.1.1 Orientasi kacah

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti kepada pekerja Indonesia baik yang bekerja di perusahaan swasta maupun pemerintahan (*Startup*, BUMN dll), bekerja selama pandemi *Covid-19* pada periode tahun 2021-2022 dengan sistem kerja *work from home* atau Hybrid dan usia minimal 20-40 tahun yang merupakan usia produktif. Hal tersebut disebabkan karena kondisi pandemi *Covid-19* ini mengakibatkan banyak perubahan dari berbagai aspek. Salah satunya dalam bidang ekonomi, hal ini tentu berkaitan dengan sistem bekerja yang baru yang menuntut karyawan untuk tetap produktif di era pandemi *Covid-19*.

Dr. Bruce Swartz selaku presiden American Psychiatric Association menyatakan bahwa stress dan kecemasan karena pandemi dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental individu (Preidt, 2020). Hal ini tentu berbahaya bagi kesejahteraan psikologis karyawan. Izzati, dkk (2021) juga menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang dimiliki karyawan, sehingga penting untuk suatu perusahaan menerapkan *work life balance*.

Pengambilan data penelitian dilakukan oleh peneliti pada tanggal tanggal 29 Juli sampai 4 Agustus 2022 secara *online* menggunakan *google form*. *Google form* terdiri dari identitas subjek, pernyataan

kesediaan dan kuesioner skala *psychological well-being* dan skala *work life balance* pada karyawan selama pandemi *Covid-19*.

4.1.2 Persiapan penelitian

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melaksanakan beberapa persiapan dalam melakukan penelitian yaitu persiapan administrasi dan persiapan alat ukur. Berikut penjelasannya:

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online menggunakan *google form* dengan kriteria subjek sebagai berikut yaitu berstatus sebagai pekerja di perusahaan swasta maupun pemerintahan (*Startup*, BUMN dll), bekerja selama pandemi *Covid-19* pada periode tahun 2021-2022 dengan sistem kerja *work from home* atau Hybrid dan usia minimal 20-40 tahun yang merupakan usia produktif. Karena pengumpulan data dilaksanakan secara online maka tidak memakai surat izin penelitian tapi dalam *google form* sudah ada *informed consent* sebagai bentuk perizinan pada masing-masing individu yang mengisi kuesioner sesuai dengan kriteria yang ada.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur ini peneliti menyiapkan skala sebagai alat ukur penelitian ini, yaitu kala *psychological well-being* dan skala *work life balance*. Skala yang digunakan merupakan skala hasil adaptasi dan modifikasi. Terbentuk dari skala likert yang terdiri dari pernyataan

favorable dan *unfavorable*. Respon jawaban kuesioner yaitu sangat tidak sesuai memiliki skor 1, tidak sesuai memiliki skor 2, sesuai memiliki skor 3 dan sangat sesuai memiliki skor 4.

Penyebaran uji coba skala psikologis diberikan kepada karyawan yang bekerja baik di perusahaan swasta maupun pemerintah selama pandemi *Covid-19* dengan sistem kerja *work from home* maupun Hybrid dengan usia 20-40 tahun. Uji coba skala ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini. Skala *psychological well-being* diuji coba terlebih dahulu pada tanggal 27 Juli 2022 sampai 28 Juli 2022 kepada 35 responden. Jumlah sampel dapat dikatakan layak untuk dilakukan uji coba alat ukur paling sedikit berjumlah 30 subjek atau responden (Sugiyono, 2017). Setelah itu alat ukur yang sudah dilakukan uji coba dan mendapatkan hasil, akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan SPSS for windows 2020.

1) Skala *psychological well-being*

Skala *psychological well-being* dalam penelitian ini memakai modifikasi skala dari Ryff (Fadhil, 2021) yang terdiri dari 28 aitem. Hasil analisis uji coba skala *psychological well-being* menunjukkan bahwa dari 28 aitem, aitem yang tidak valid adalah aitem nomor 20 dan 28. Aitem 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, dan 27 adalah aitem valid. Koefisien validitas bergerak dari 0,301 sampai 0,760 dengan

koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,886. Berikut adalah tabel *blueprint* skala *psychological well-being* setelah dilakukan uji coba.

Tabel 4.1
Distribusi Skala *Psychological well-being* Ryff setelah Uji Coba

Aspek	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
Penerimaan diri	7	1, 2, 3, 4, 5, 6	7
Pertumbuhan personal	8, 9, 10, 11, 12	13	5
Hubungan positif dengan orang lain	14, 15, 16	17	4
Tujuan dalam hidup	18, 19, 21	20	4
Penguasaan Lingkungan	22, 23, 24, 25	-	4
Otonomi	26, 27	-	2
Total			26

2) Skala *Work life balance*

Skala *Work life balance* dalam penelitian ini menggunakan skala Gunawan (2019) dari Fisher yang terdiri dari 17 aitem. Aitem-aitem yang valid yaitu aitem nomor 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, dan 16. Sedangkan aitem yang gugur adalah aitem nomor 1, 2, dan 17. Koefisien validitas bergerak dari 0,404 sampai 0,812 dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,883. Berikut tabel *blueprint* skala *work life balance* setelah uji coba.

Tabel 4.2
Distribusi Skala *Work life balance* Fisher setelah Uji Coba

Aspek	Aitem Favorable	Jumlah
<i>Work Interference With Personal Life</i>	1, 2, 3, 4, 5	5
<i>Personal Life Interference With Work</i>	6, 7, 10, 11, 8, 9	6
<i>Work/Personal Enhancement Life</i>	12, 14, 13	3
<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>	16, 15, 17	3
Total		17

4.2 Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 29 Juli sampai 4 Agustus 2022. Peneliti melakukan pengumpulan data secara *online* menggunakan *google form* yang sudah ada *informed consent* dan juga kuesioner penelitian tentang skala *psychological well-being* dan skala *work life balance*. Link *google form* peneliti sebarkan melalui media sosial seperti *twitter*, *facebook*, *line*, *telegram* dan *whatsApp*. Peneliti juga menghubungi teman-teman dan kerabat peneliti untuk ikut membantu menyebarkan link kuesioner melalui sosial media teman-teman peneliti. Kriteria responden yang boleh mengisi yaitu pekerja di Indonesia baik yang bekerja di perusahaan swasta maupun pemerintahan (*Startup*, BUMN dll), bekerja selama pandemi *Covid-19* pada periode tahun 2021-2022 dengan sistem kerja *work from home* atau Hybrid dan usia minimal 20-40 tahun.

Link *google form* yang disebarakan berisikan *informed consent* atau kesanggupan pengisian kuesioner, kriteria responden dan prosedur pengisian

kuesioner, serta pengisian identitas yang akan dijaga kerahasiaannya dalam penelitian. Hal tersebut diharapkan dapat meminimalisir kesalahan dalam pengisian dan tidak ada keterpaksaan dalam mengisi kuesioner. Selama proses pengambilan data peneliti setiap hari memantau jumlah responden yang sudah mengisi kuesioner dan terus membagikan link *google form* ke sosial media untuk mencapai target responden yang sudah ditentukan. Hingga pada tanggal 4 Agustus 2022, peneliti memperoleh 175 responden penelitian yang mengisi kuesioner dengan valid dan sesuai dengan kriteria responden penelitian.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang diperoleh peneliti sesuai dengan kriteria melalui kuesioner yang disebarakan secara *online* menggunakan *google form* adalah 175 responden. Responden tersebut sesuai dengan kriteria yang peneliti butuhkan yaitu pekerja di Indonesia baik yang bekerja di perusahaan swasta maupun pemerintahan (*Startup*, BUMN dll), bekerja selama pandemi *Covid-19* pada periode tahun 2021-2022, sistem kerja *work from home* atau Hybrid dan usia minimal 20-40 tahun. Responden penelitian ini dideskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, provinsi, dan sistem kerja karyawan selama pandemi *Covid-19*.

Usia responden dalam penelitian ini berdasarkan kategori karyawan usia produktif menurut BPS (2013) yaitu rentang 15-64 tahun. Namun dalam hal ini peneliti membatasi usia antara 20-40 tahun

dikarenakan usia ini dianggap produktif untuk bekerja. Selaras dengan Yasin dan Priyono (2016) bahwa usia dibawah 20 tahun cenderung belum memiliki kematangan *skill* dan belum selesai proses pendidikan sedangkan usia 40 tahun keatas mulai terjadi penurunan kemampuan fisik. Berikut Deskripsi usia responden penelitian dalam rentang 20-40 tahun.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20	10	5,7%
21	14	8%
22	28	16%
23	32	18,3%
24	24	13,7%
25	18	10,3%
26	11	6,3%
27	4	2,3%
28	8	4,6%
29	6	3,4%
30	4	2,3%
31	2	1,1%
32	7	4%
33	1	0,6%
34	2	1,1%
35	2	1,1%
37	1	0,6%
40	1	0,6%
Total	175	100%

Berdasarkan penjabaran deskripsi usia responden di atas, didapatkan hasil bahwa Jumlah karyawan yang mengisi kuesioner ini yaitu 175 dari rentang usia 20 sampai 40 tahun, dimana karyawan pada

usia 23 tahun merupakan karyawan yang paling banyak mengisi kuesioner yakni sebanyak 32 responden (18,3%).

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	49	28%
Perempuan	126	72%
Total	175	100%

Berdasarkan data diatas, jenis kelamin responden penelitian di dominasi oleh perempuan, yakni sebanyak 126 orang (72%).

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Provinsi atau Domisili

Provinsi	Jumlah	Persentase (%)
Bali	1	0,6%
Banten	9	5,1%
DIY	32	18,3%
DKI Jakarta	29	16,6%
Jambi	2	1,1%
Jawa Barat	33	18,9%
Jawa Tengah	47	26,9%
Jawa Timur	13	7,4%
Kalimantan Timur	1	0,6%
Lampung	1	0,6%
Riau	1	0,6%
Sulawesi Selatan	1	0,6%
Sumatera Barat	4	2,3%
Sumatera Selatan	1	0,6%
Total	175	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa deskripsi provinsi asal responden penelitian ini didapatkan hasil bahwa responden penelitian terbanyak berasal dari Jawa Tengah yakni sebanyak 47 orang

(26,9%).

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Sistem Kerja

Sistem Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<i>work from home</i>	64	36,6%
Hybrid	111	63,4%
Total	175	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan sistem kerja menunjukkan bahwa sistem kerja yang paling banyak digunakan adalah hybrid sebanyak 111 orang (63,4%).

Tabel 4.7
Deskripsi Responden berdasarkan Ruang Lingkup Kerja

Ruang Lingkup Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Swasta	153	87.4%
Pemerintah	22	12.6%
Total	175	100%

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan ruang lingkup kerja menunjukkan bahwa karyawan paling banyak berasal dari perusahaan atau instansi swasta yaitu sebanyak 153 orang (87.4%)

4.3.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran data yang diperoleh dalam penelitian ini. Peneliti berupaya untuk melaksanakan analisis deskriptif pada masing-masing variabel untuk mempermudah peneliti dalam menginterpretasikan data penelitian. Data penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Data Hipotetik		Data Empirik		Status
	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	
<i>Work life balance</i>	42,5	8,5	45,77	5,010	Tinggi
<i>Psychological well-being</i>	65	13	74,23	6,264	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, peneliti dapat menggunakan deskripsi data hipotetik dan data empirik variabel penelitian untuk mengkategorisasikan skor yang diperoleh masing-masing responden pada kedua variabel. Azwar (2019) menjelaskan bahwa pengkategorisasian ini bertujuan untuk menempatkan responden dalam kelompok-kelompok terpisah berdasarkan jenjang dari suatu kontinum atribut yang diukur, sehingga kontinum tinggi rendah dapat diketahui.

Kategorisasi dibuat dari rumus norma berikut:

Tabel 4.9
Rumus Norma Kategorisasi

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1.	Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 \text{ SD}$
2.	Tinggi	$M + 0,5 \text{ SD} < X < M + 1,5 \text{ SD}$
3.	Sedang	$M - 0,5 \text{ SD} < X < M + 0,5 \text{ SD}$
4.	Rendah	$M - 1,5 \text{ SD} < X < M - 0,5 \text{ SD}$
5.	Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Keterangan:
X: Skortotal
M: Mean
SD: Standar deviasi

Berdasarkan tabel rumus norma tersebut, maka langkah selanjutnya ialah mengkategorisasikan responden kedalam lima kategorisasi yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Sehingga dapat

diperoleh kategorisasi untuk setiap variabel sebagai berikut:

a. *Work life balance*

Kategorisasi variabel *work life balance* dapat ditentukan dari norma kategorisasi yang sudah dibuat berdasarkan data hipotetik. Maka dari itu, untuk kategorisasi variabel *work life balance* adalah sebagai berikut:

Tabel4.10
Kategorisasi *Work life balance*

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
≥ 55	Sangat Tinggi	-	0%
47 - 55	Tinggi	84	48%
38 - 46	Sedang	80	45,7%
30 - 37	Rendah	11	6,3%
≤ 30	Sangat Rendah	-	0%

Hasil kategorisasi diatas, dapat diketahui bahwa sebagian responden memiliki *work life balance* dalam kategorisasi tinggi, yaitu sebanyak 84 orang (48%).

b. *Psychological well-being*

Kategorisasi variabel *psychological well-being* dapat diketahui berdasarkan norma kategorisasi yang sudah dibuat dari data hipotetik. Maka dari itu, untuk kategorisasi variabel *psychological well-being* adalah sebagai berikut:

Tabel4.11
Kategorisasi *Psychological well-being*

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
≥ 85	Sangat Tinggi	3	1,7%
72 - 85	Tinggi	117	66,9%
59 - 71	Sedang	55	31,4%

46 - 58	Rendah	-	0%
≤ 46	Sangat Rendah	-	0%

Berdasarkan data kategorisasi tersebut, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki *psychological well-being* yang tinggi, yaitu sebanyak 117 orang (66,9%).

4.3.3 Uji Asumsi

Uji asumsi ini merupakan persyaratan yang harus dipenuhi dalam penelitian sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi sendiri meliputi uji normalitas dan linearitas, yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for windows tahun 2020.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji normalitas parametrik Kolmogorov Smirnov, dimana jika nilai sig. yang didapatkan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Berikut ini hasil uji normalitas variabel *work life balance* dan *psychological well-being*:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig.	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0.113	0,000	Tidak Normal
<i>Psychological well-being</i>	0,063	0,088	Normal

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal karena pada variabel *work life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa sebaran data *work life balance* tidak normal. Pada variabel *psychological well-being* didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,088 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *psychological well-being* juga sebaran datanya berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka dari itu peneliti akan melakukan uji analisis non parametrik karena data tersebut tidak berdistribusi normal menggunakan uji parametrik.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linear antara variabel bebas yaitu *work life balance* dengan variabel terikat yaitu *psychological well-being*. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear jika $p > 0.05$. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai probabilitas lebih dari 0.05 maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat berlaku untuk sebaliknya, jika nilai probabilitas kurang dari 0.05 maka tidak ada hubungan linear antar variabel. Berikut hasil dari uji linearitas variabel *work life balance* dengan *psychological well-being*:

Tabel 4.13
Uji Linearitas menggunakan Linearity

Variabel	Deviation from Linearity		Keterangan
	F	Sig	
<i>Work life balance - Psychological well-being</i>	1.109	0.346	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan linear antara *work life balance* dengan *psychological well-being*. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi *deviation from linearity* 0.346 yang berarti lebih dari 0.05.

4.3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran suatu data dari segi statistik. Uji normalitas dan uji linearitas sudah dilakukan, maka selanjutnya peneliti akan melakukan uji hipotesis dengan memakai teknik korelasi non parametrik Rank Spearman karena data tidak berdistribusi normal pada uji normalitas parametrik. Uji hipotesis Rank Spearman untuk menguji hubungan antara variabel *work life balance* dan *psychological well-being*. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	R Squared	P	Interpretasi
<i>Work life balance - Psychological well-being</i>	0.172	0.029	0.023	Ada Hubungan Positif

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

Berdasarkan data hasil uji hipotesis memakai teknik korelasi Spearman, dapat diketahui bahwa nilai korelasi Spearman $r = 0.172$ dan nilai $p = 0.023$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan selama pandemi *Covid-19*. Hal ini selaras dengan penjelasan Ghozali (2018) bahwa uji hipotesis ini dapat diterima jika nilai $p < 0,05$ maka ada hubungan yang signifikan. Dari hasil koefisien korelasi pada pengujian hipotesis diketahui koefisien korelasi ($r = 0.172$) berarti masuk dalam kategori sangat rendah. Hal ini berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016) bahwa untuk interval $0,00 - 0,199$ memiliki tingkat hubungan sangat rendah. Selain itu, *work life balance* hanya memberikan sumbangan terhadap *psychological well-being* sebesar 2,9%. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai R Squared yaitu sebesar 0.029.

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif, jadi semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi *psychological well-being* pada karyawan selama pandemi *Covid-19*. Berlaku sebaliknya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi juga *work life balance* pada karyawan selama pandemi *Covid-19*. Sehingga dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.3.5 Uji Daya Beda

Uji daya beda dilakukan sebagai uji analisis tambahan untuk mengetahui tingkat perbedaan pada jenis kelamin, sistem kerja dan ruang lingkup kerja karyawan terhadap variabel *work life balance* dan variabel *psychological well-being*.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.15
Hasil Uji Daya Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	<i>Work Life Balance</i>		<i>Psychological Well-Being</i>	
	Mean	Sig.2 tailed	Mean	Sig.2 tailed
Laki-laki	82.37	0.358	94.48	0.290
Perempuan	90.19		85.48	

Berdasarkan uji Mann-withney U yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai mean pada variabel *work life balance* berdasarkan jenis kelamin laki-laki adalah 82.37 lebih kecil dari jenis kelamin perempuan yaitu 90.19. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* pada perempuan cenderung lebih tinggi daripada laki-laki. Walaupun dalam hal ini tidak terdapat perbedaan antara *work life balance* pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai sig.(2-tailed) yaitu 0.358 ($p > 0.05$) sehingga tidak terdapat perbedaan yang bermakna antara dua kelompok tersebut.

Hasil uji Mann-withney U pada variabel *psychological well-being* juga sama tidak terdapat perbedaan yang bermakna antara dua

kelompok jenis kelamin, karena dalam hal ini memiliki nilai sig (2-tailed) yaitu 0.290 ($p > 0.05$). Namun dalam hal ini dapat dilihat bahwa tingkat *psychological well-being* laki-laki lebih tinggi daripada perempuan karena dapat dilihat nilai mean untuk laki-laki sebesar 94.48 dan perempuan sebesar 85.48.

b. Sistem Kerja

Tabel 4.16
Hasil Uji Daya Beda Berdasarkan Sistem Kerja

Sistem Kerja	Work Life Balance		Psychological Well-Being	
	Mean	Sig. 2 tailed	Mean	Sig. 2 tailed
<i>Work from home</i>	87.13	0.763	78.23	0.001
Hybrid	89.52		104.95	

Berdasarkan uji Mann-withney U yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai mean pada variabel *work life balance* berdasarkan sistem kerja *work from home* adalah 87.13 lebih kecil dari sistem kerja hybrid yaitu 89.52. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* pada karyawan yang bekerja secara hybrid lebih tinggi daripada yang bekerja secara *work from home*. Walaupun dalam hal ini tidak terdapat perbedaan antara *work life balance* sistem kerja yang dilakukan karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai sig.(2-tailed) yaitu 0.763 ($p > 0.05$) sehingga tidak terdapat perbedaan yang bermakna antara dua kelompok tersebut.

Hasil uji Mann-withney U pada variabel *psychological well-being* menunjukkan terdapat perbedaan yang bermakna antara dua

kelompok sistem kerja *work from home* dan Hybrid, karena dalam hal ini memiliki nilai sig (2-tailed) yaitu 0.001 ($p < 0.05$). Sedangkan untuk tingkat *psychological well-being* karyawan yang bekerja secara hybrid lebih besar daripada tingkat *psychological well-being* karyawan yang bekerja secara *work from home* karena dapat dilihat nilai mean untuk sistem kerja *work from home* sebesar 78.23 dan sistem kerja Hybrid sebesar 104.95.

c. Ruang Lingkup Kerja

Tabel 4.17
Hasil Uji Daya Beda Berdasarkan Ruang Lingkup Kerja

Ruang Kerja	Lingkup	Work Life Balance		Psychological Well-Being	
		Mean	Sig.2 tailed	Mean	Sig.2 tailed
Swasta		88.99	0,496	89.90	0.189
Pemerintah		81.14		74.77	

Berdasarkan uji Mann-withney U yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai mean pada variabel *work life balance* berdasarkan ruang lingkup kerja karyawan swasta adalah 82.37 lebih besar dari ruang lingkup karyawan yang bekerja di pemerintahan yaitu dengan nilai mean 81.14. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* karyawan pada ruang lingkup kerja swasta cenderung lebih tinggi daripada ruang lingkup karyawan yang bekerja di pemerintahan. Walaupun dalam hal ini tidak terdapat perbedaan antara *work life balance* pada kelompok ruang lingkup kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai sig.(2-tailed) yaitu 0.496

($p > 0.05$) sehingga tidak terdapat perbedaan yang bermakna antara dua kelompok tersebut.

Hasil uji Mann-withney U pada variabel *psychological well-being* juga sama tidak terdapat perbedaan yang bermakna antara dua kelompok ruang lingkup karyawan yang bekerja di pemerintahan dan di swasta, karena dalam hal ini memiliki nilai sig (2-tailed) yaitu 0.189 ($p > 0.05$). Namun dalam hal ini dapat dilihat bahwa tingkat *psychological well-being* karyawan yang bekerja di swasta lebih tinggi daripada di pemerintah karena dapat dilihat nilai mean untuk swasta sebesar 89.90 dan pemerintah sebesar 74.77.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan selama pandemi *Covid-19*. Total responden yang sesuai dengan kriteria penelitian sebesar 175 orang. Berdasarkan hasil uji asumsi yang dilakukan penelitian ini memiliki distribusi data yang tidak normal namun memiliki hubungan linear antar kedua variabel. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara *work life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan selama pandemi *Covid-19*.

Berdasarkan hasil analisis memakai teknik korelasi Spearman, didapatkan hasil adanya hubungan positif antara *work life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan selama pandemi *Covid-19*. Hal ini

dibuktikan dengan nilai $p < 0,05$ yaitu $0,023 < 0,05$ dengan nilai korelasi spearman sebesar 0,172. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki *work life balance* yang tinggi maka akan semakin tinggi *psychological well-being* pada karyawan selama pandemi *Covid-19*. Namun hasil penelitian ini menunjukkan terdapat tingkat korelasi yang sangat rendah antar variabel. Berlaku sebaliknya apabila karyawan memiliki *psychological well-being* yang tinggi maka karyawan akan memiliki *work life balance* yang tinggi juga. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Nur dan Prestiana (2019) bahwa *psychological well-being* memiliki korelasi yang positif dengan *work life balance*.

Selain itu *work life balance* hanya memberikan sumbangan efektif sebesar 2,9 % pada *psychological well-being*. Hal ini dapat dikarenakan adanya prediktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance*. Sudibjo dan Suwarli (2020) menjelaskan bahwa prediktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance* itu seperti *job embeddedness*, keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan intensitas untuk tetap tinggal di tempat kerja.

Hasil ini diperoleh dari analisis 175 responden, sebesar 84 responden (48%) berada dalam kategori *work life balance* yang tinggi. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan cenderung bekerja dengan optimal dan terhindar dari stress akibat pekerjaan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dani, Situmorang dan Tentama (2018) mengarah pada kesejahteraan psikologis dan kebersyukuran pekerja dapat mempengaruhi *work life balance* pekerja. Hal ini dikarenakan kesejahteraan

psikologis merupakan sifat positif seseorang yang akan mengarah pada penurunan variabel seperti kecemasan, depresi, stress dan kepuasan hidup. Maka semakin tinggi afek positif yang dimiliki maka afek negatif akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Wong, dkk. (2021) menjelaskan bahwa pandemi *Covid-19* menjadi stressor baru bagi pekerja di dunia pekerjaan. Pandemi *Covid-19* menjadi afek negatif, sehingga perlu kesejahteraan psikologis yang baik supaya karyawan tetap produktif, memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang baik. Selaras dengan penelitian Manggaharti dan Novianti (2019) bahwa *work life balance* berkaitan dengan dukungan sosial pekerja, dukungan sosial sendiri dapat diperoleh dari keluarga, teman dan seseorang yang spesial. Dukungan sosial ini merupakan salah satu faktor *psychological well-being*, dimana jika pekerja memiliki dukungan sosial yang baik maka akan cenderung bahagia dan sehat secara emosional sehingga dalam bekerja akan lebih tenang dan optimal.

Sebesar 117 responden (66,9%) memiliki *psychological well-being* yang tinggi. Selaras dengan penelitian Tasema (2018) bahwa penting bagi karyawan memiliki *psychological well-being* yang baik karena akan memicu perasaan senang terhadap pekerjaan dan akan tercermin dalam hasil kerjanya. Jadi karyawan akan mencapai kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga akan tercipta keseimbangan kerja.

Berdasarkan hasil pengambilan data, jenis kelamin juga memiliki pengaruh terhadap *work life balance* dan *psychological well-being* pada

karyawan. Laki-laki cenderung memiliki tingkat *work life balance* yang rendah daripada perempuan, hal ini dapat dilihat dari mean nilai mean yang lebih tinggi pada kelompok jenis kelamin laki-laki. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, F. F. (2022) bahwa laki-laki juga memiliki kecenderungan memiliki keseimbangan kerja yang kurang baik, sebab *work life balance* ini bukan hanya mengarah pada keseimbangan dalam membagi waktu dan peran tetapi juga mengarah pada level kepuasan untuk terlibat dalam peran yang dilakukan. Sedangkan untuk tingkat *psychological well-being* laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Selaras dengan penelitian Dahlke (2018) menjelaskan bahwa perempuan cenderung bekerja lebih banyak, sering mengalami kelelahan dan memiliki kesejahteraan psikologis yang buruk daripada laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan *psychological well-being* pada yang baik untuk mencapai *work life balance* merata baik bagi perempuan maupun laki-laki.

Sistem kerja juga dapat mempengaruhi *work life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *psychological well-being* karyawan yang bekerja secara hybrid lebih besar daripada tingkat *psychological well-being* karyawan yang bekerja secara *work from home*. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Paryono (2020) bahwa karyawan yang bekerja dari rumah cenderung merasa bosan karena tidak bisa bertemu dengan rekan kerja secara langsung. Hal ini tentu berkaitan dengan dukungan sosial karyawan selama bekerja selama pandemi Covid-19. Hal ini didukung dengan hasil penelitian ini yang

menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* pada karyawan yang bekerja secara hybrid lebih tinggi daripada yang bekerja secara *work from home*. Hal ini menunjukkan karyawan cenderung lebih bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

Selain berdasarkan jenis kelamin dan sistem kerja, ruang lingkup kerja mempengaruhi *work life balance* pada karyawan. Tingkat *work life balance* karyawan pada ruang lingkup kerja swasta cenderung lebih tinggi daripada ruang lingkup karyawan yang bekerja di pemerintahan. Hal ini bisa terjadi karena pegawai pemerintah cenderung berorientasi pada tata aturan birokrasi yang sudah baku, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sucaga, Amri, dan Zanariah (2018) bahwa banyak instansi pemerintah yang masih menerapkan budaya kerja yang cenderung kurang relevan dan fleksibel dengan keadaan sekarang, sehingga dalam hal ini karyawan cenderung tidak mengalami peningkatan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa adanya korelasi yang sangat rendah antara variabel *work life balance* dengan *psychological well-being*, dapat terjadi akibat waktu kerja yang beragam. Alqahtani (2020) menjelaskan bahwa jam kerja ini dapat mempengaruhi keseimbangan bekerja. Selain itu berdasarkan waktu kerja, ini dapat dilihat melalui pengisian nomor aitem 1,2,3 yang menunjukkan aspek waktu bekerja berpengaruh pada kehidupan pribadi yang memiliki skor rendah. Sehingga dapat diketahui dalam hal ini subjek cenderung memiliki waktu kerja yang baik dan tidak ada masalah terkait jam kerja. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya

(2020) menyebutkan bahwa beban kerja dan waktu kerja karyawan juga memiliki pengaruh besar dengan *work life balance* karyawan.

Kelemahan dari penelitian ini adalah karena datanya yang cenderung heterogen, jadi untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti lain dapat mengerucutkan subjek seperti status pernikahan, waktu bekerja, jenis pekerjaan tertentu, atau berdasarkan instansi tertentu. Maka dari itu, hipotesis dalam penelitian ini belum bisa digeneralisasikan secara umum. Walaupun demikian, dalam hal ini penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* karyawan akan semakin tinggi *psychological well-being* karyawan, begitu juga sebaliknya. Jadi pada hipotesis penelitian ini diterima.