

## Kebersyukuran, dukungan sosial dan *work life balance* pada asisten apoteker wanita

Riska Tantri Maharani<sup>a</sup>, Andik Matulesy<sup>b</sup> dan Rr. Amanda Pasca Rini<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Program Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya – Indonesia

<sup>b</sup>Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: maharaniriska08@gmail.com

Diserahkan: 29 Maret 2020

Diterima: 8 Mei 2020

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran, dukungan sosial dan *work life balance*. Penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya dengan jumlah subjek 125 dari 10 Rumah Sakit. Subjek penelitian merupakan wanita yang sudah menikah dan berprofesi sebagai Asisten Apoteker. Pengambilan data menggunakan skala dengan tiga variabel yang disusun peneliti menggunakan model Likert. Hasil analisis regresi menemukan hal-hal sebagai berikut: variabel kebersyukuran, dukungan sosial dan *work life balance* diperoleh nilai  $F = 43.884$  dengan skor signifikansi  $p = 0,000$ . Hipotesis ada hubungan antara kebersyukuran, dukungan sosial dan *work life balance* diterima. Pada variabel kebersyukuran dan *work life balance* diperoleh nilai  $t = 2.092$  dengan signifikansi  $p = 0.039$  yang berarti hipotesis ada hubungan antara kebersyukuran dan *work life balance* diterima. Pada variabel dukungan sosial dan *work life balance* diperoleh nilai  $t = 6.074$  dengan signifikansi  $0.000$  yang berarti hipotesis ada hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* diterima. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka penelitian ini membuktikan bahwa kebersyukuran dan dukungan sosial berpengaruh positif pada *work life balance* karyawan. *Work life balance* dengan kategori cukup pada karyawan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Manfaat tersebut antara lain meningkatnya produktivitas karyawan yang merimbas pada meningkatnya keuntungan maupun pendapatan perusahaan. Karyawan juga akan merasa puas terhadap pekerjaan dan kehidupan sehingga tidak adanya konflik dalam perusahaan, keluarga, maupun konflik dengan diri sendiri.

**Abstract.** This study aims to determine the relationship between gratitude, social support and work life balance. This research was conducted in the city of Surabaya with 125 subjects from 10 hospitals. Research subjects are married women and work as Pharmacist Assistants. Retrieval of data using a scale with three variables compiled by researchers using a Likert model. The results of the regression analysis found the following things: thankfulness variables, social support and work life balance values obtained  $F = 43,884$  with a significance value of  $p = 0,000$ . Hypothesis there is a relationship between thankfulness, social support and work life balance accepted. In the variable of thankfulness and work life balance the value of  $t = 2,092$  is obtained with a significance of  $p = 0,039$  which means that the hypothesis that there is a relationship between gratitude and work life balance is accepted. In the variable of social support and work life balance the value of  $t = 6,074$  is obtained with a significance of  $0,000$ , which means the hypothesis that there is a relationship between social support and work life balance is accepted. Based on the results of the analysis, this study proves that thankfulness and social support have a positive effect on the work life balance of the employee. Work life balance with enough categories on the employee can benefit the company. These benefits include an increase in employee productivity which impacts on increasing profits and company income. The employee will also feel satisfied with work and life so that there is no conflict in the company, family, or conflict with themselves.

Kata kunci: dukungan sosial, kebersyukuran, *work life balance*

## 1. Pendahuluan

Pada era modernisasi seperti sekarang ini keperluan ekonomi menjadi salah satu faktor utama dalam kehidupan. Kebutuhan yang semakin banyak menuntut wanita untuk turut serta dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Pemikiran kuno yang mewajibkan wanita hanya mengurus rumah tangga termasuk suami dan anak sekarang mulai ditinggalkan. Wanita yang memilih berkarir juga semakin banyak. Tidak hanya wanita berkeluarga saja namun wanita lajang juga lebih mementingkan berkarir.

Kebutuhan untuk berkarir memang menjadi keharusan untuk saat ini. Seperti berita yang dilansir dari liputan 6 (tahun 2014) tentang survei yang dilakukan oleh konsultan manajemen Accenture. Hasil survei menunjukkan bahwa 42% wanita yang berada di Indonesia lebih memilih untuk bekerja daripada berdiam di rumah sebagai ibu rumah tangga, meskipun mereka tidak mengalami kesulitan ekonomi. Berdasarkan data dari BPS (Badan Pusat Statistik) di tahun 2018 terdapat perbedaan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja atau selanjutnya disebut TPAK antara laki-laki dan perempuan. Pada bulan Februari 2018, TPAK laki-laki sebesar 83,01 persen sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 55,44 persen saja. Meskipun demikian, jika dibanding dengan keadaan setahun yang lalu, TPAK perempuan mengalami peningkatan sebesar 0,40 persen sedangkan TPAK laki-laki mengalami penurunan sebesar 0,04 persen.

Hal ini menunjukkan bahwa wanita mempunyai bagian cukup besar dalam mencapai karir. Sama halnya yang terjadi di negara lain, meskipun bekerja di waktu yang tidak tentu menjadi pilihan dan populer, ritme sosial masyarakat barat sebagian besar tetap tidak berubah. Oleh karena itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *work life balance* telah banyak dibahas dan dianggap sebagai prioritas kebijakan di Uni Eropa, hal ini berdasarkan penelitian European Commission (dalam Matilla dkk, 2019).

Dunia kesehatan di Indonesia sendiri banyak tenaga kesehatan yang didominasi oleh kaum wanita. Hal ini membuktikan bahwa kaum wanita yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga maupun yang masih lajang ikut berusaha dalam menempuh karir maupun membantu ekonomi keluarga. Namun dalam wawancara yang dilakukan peneliti terhadap wanita yang bekerja, didapatkan fakta bahwa pekerjaan yang karyawan lakukan seringkali terbengkalai diakibatkan kegiatan karyawan ketika berada di rumah. Wanita yang bekerja juga memiliki kehidupan di lingkungan tempat tinggalnya. Beberapa dari karyawan yang tidak puas dan sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupannya cenderung lalai dalam bekerja. Kegiatan yang melelahkan di lingkungan tempat tinggal membuat karyawan tersebut merasa lelah ketika bekerja dan cenderung melakukan pekerjaan seadanya.

Menurut Dundas (dalam Pangemanan dkk, 2017) mendefinisikan work-life balance sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lain yang merupakan hal penting-meliputi keluarga, kegiatan dengan komunitas, pekerjaan yang bersifat sukarela pengembangan diri, wisata maupun rekreasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa work life balance merupakan kemampuan dari individu untuk dapat menyeimbangkan antara kerja dan kehidupannya sehingga mendapatkan kepuasan dan tidak terjadi konflik terhadap kehidupan pribadi maupun dalam lingkungan kerjanya.

Salah satu cara karyawan dalam menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupannya adalah dengan cara bersyukur. McCullough, Emmons, dan Tsang (dalam Nura & Sari, 2018) mengungkapkan bahwa kebersyukuran berhubungan dengan menikmati sesuatu hal yang telah didapatkan oleh seseorang. Rasa syukur dapat mempengaruhi pada kesejahteraan fisik dan psikologis. Individu yang bersyukur memiliki tingkat yang lebih tinggi dalam emosi positif, kepuasan hidup, vitalitas, optimisme, dan lebih rendah dalam tingkat depresi atau stres.

Selain kebersyukuran, faktor lain seperti dukungan sosial juga sangat penting dalam keseimbangan kehidupan kerja karyawan tersebut. Teman sejawat adalah orang yang berinteraksi langsung dengan karyawan tersebut, sehingga tidak menutup kemungkinan dukungan yang diberikan akan

sangat berpengaruh terhadap kehidupannya. Taylor (dalam Sari & Indrawati, 2017) menjelaskan bahwa dukungan sosial teman sebaya adalah bantuan dari teman sebaya baik instrumental, informasional, maupun emosional dari teman sebaya yang membuat individu merasa dihargai dan diperhatikan. Teori tersebut mendukung bahwa keberadaan orang disekitar individu dapat memberikan pengaruh positif. Dalam hal ini adalah rekan kerja dari karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: i) Apakah ada hubungan antara kebersyukuran dengan *work life balance*, ii) Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance*, dan iii) Apakah ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan *work life balance* pada karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang signifikan sebagai masukan pengembangan pengetahuan khususnya psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga untuk menguji hubungan antara variabel yang diteliti.

## 2. Metode

Pada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang mana disetiap variabel akan diukur menggunakan skala yang telah teruji dan mengkorelasikannya dengan variabel terikat. Penelitian ini terdapat variabel bebas kebersyukuran dan dukungan sosial sedangkan variabel terikat adalah *work life balance*. Subjek dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja sebagai asisten apoteker di kota Surabaya dan telah menikah dengan usia pernikahan minimal 1 (satu) tahun yang berjumlah sebanyak 125 karyawan. Pengambilan data dari penelitian ini menggunakan random sampling, yaitu metode penarikan dari populasi maupun semesta dengan cara tertentu sehingga anggota populasi masing-masing tadi memiliki peluang yang sama untuk dipilih atau diambil menurut Sugiyono (dalam Nurdin dkk, 2018).

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan *work life balance* adalah suatu perilaku atau kemampuan individu dalam melakukan kegiatan dalam pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya secara seimbang. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan dalam keseimbangan waktu; keseimbangan keterlibatan; dan keseimbangan dalam kepuasan menurut McDonald et al (dalam Pangemanan dkk, 2017) yang kemudian disusun menjadi skala *work life balance* sebanyak 14 aitem pernyataan. Berdasarkan uji validitas menggunakan metode corrected item total correlation memperoleh nilai koefisien diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,308 sampai 0,568. Sedangkan hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,795. Hal ini berarti skala yang telah disusun dinyatakan reliabel, yaitu dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian mengungkap *work life balance*.

Kebersyukuran merupakan perilaku atau tindakan yang tidak kasat mata yang dilakukan oleh individu untuk berterima kasih, menerima keadaan, memberikan pujian terhadap Sang Pencipta, dan sehingga dapat memberikan perasaan damai dalam hati. Kebersyukuran dapat dilihat dalam bentuk keyakinan pada hati (batin), lisan (ucapan), dan anggota tubuh (perilaku) seperti yang dikemukakan oleh Al-Jauziyyah (dalam Ningrum dkk, 2016). Skala kebersyukuran disusun sebanyak 22 aitem pernyataan. Berdasarkan uji validitas menggunakan metode corrected item total correlation memperoleh skor nilai koefisien diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,345 sampai 0,656. Sedangkan hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,875. Hal ini berarti skala yang telah disusun dinyatakan reliabel, yaitu dapat diandalkan untuk dipergunakan dalam penelitian mengungkap kebersyukuran.

Dukungan sosial merupakan suatu bentuk dukungan yang berupa bantuan yang diberikan oleh individu kepada individu lain, secara langsung maupun tidak langsung yang bertujuan agar individu yang membutuhkan tersebut merasa dicintai, dihargai, dan dipersepsikan. Hal ini tentunya harus memberikan persepsi serupa agar dukungan sosial tepat sasaran. Dukungan sosial dibagi menjadi 4 (empat) bagian, yaitu: Dukungan emosional; Dukungan penghargaan; Dukungan instrumental; Dukungan informasi, indikator tersebut dikemukakan oleh Sarafino (dalam Kumalasari & Ahyani, 2012). Skala dukungan sosial disusun sebanyak 24 aitem pernyataan. Berdasarkan uji validitas

menggunakan metode corrected item total correlation memperoleh nilai koefisien diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,330 sampai 0,751. Sedangkan hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,881. Hal ini berarti skala yang telah disusun dinyatakan reliabel, yaitu dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian mengungkap kebersyukuran. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan regresi berganda dengan bantuan program SPSS v.20.

### 3. Hasil

Uji asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dianalisis menggunakan Kolmogorov Smirnov Test. Data tersebut dapat dikatakan normal apabila  $p > 0,05$  sebaliknya jika  $p < 0,05$  sebarannya tidak normal (Hadi, 2002). Variabel *work life balance* menunjukkan nilai p sebesar 0,849 yang berarti bahwa skor *work life balance* terdistribusi normal. Variabel kebersyukuran menunjukkan nilai p sebesar 0,169 yang berarti bahwa skor kebersyukuran terdistribusi normal. Pada variabel dukungan sosial menunjukkan nilai p sebesar 0,170 yang berarti bahwa sebaran skor dukungan sosial terdistribusi normal. Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel *work life balance*, kebersyukuran dan dukungan sosial memiliki hubungan yang linier. Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah jika signifikansi  $p < 0,05$  maka hubungannya adalah linier, sebaliknya jika signifikansi ( $p$ )  $> 0,05$  maka hubungan tidak linier. Hasil uji normalitas terdapat pada Tabel 1 dan hasil uji linearitas terdapat pada Tabel 2.

Tabel 1. Hasil uji normalitas

Variabel	Z	p	Keterangan
Kebersyukuran (X1)	1,112	0,169 ( $p > 0,05$ )	Terdistribusi Normal
Dukungan Sosial (X2)	1,111	0,170 ( $p > 0,05$ )	Terdistribusi Normal
<i>Work life balance</i> (Y)	0,611	0,849 ( $p > 0,05$ )	Terdistribusi Normal

Tabel 2. Hasil uji linearitas hubungan

Variabel	F	P	Keterangan
Hubungan variabel kebersyukuran dengan <i>work life balance</i>	39,380	0,000 ( $p < 0,05$ )	Terdapat hubungan yang linear
Hubungan variabel dukungan social dengan <i>work life balance</i>	81,164	0,000 ( $p < 0,05$ )	Terdapat hubungan yang linier

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kebersyukuran dan variabel *work life balance* memiliki hubungan yang linier. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P sebesar 0,000 ( $p < 0,5$ ). Sedangkan variabel dukungan sosial dan variabel *work life balance* juga memiliki hubungan yang linier. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P 0,000 ( $p < 0,5$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen.

Adapun hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah bahwa ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan *work life balance*. Uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda tercantum seperti Tabel 3, dimana diperoleh nilai F 43,884 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan *work life balance*. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang mana mengindikasikan bahwa semakin tinggi kebersyukuran dan dukungan sosial seorang karyawan maka semakin tinggi pula *work life balance* karyawan tersebut.

Tabel 3. Hasil uji regresi berganda

ANOVA <sup>a</sup> .						
Model		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression.	2038.769	2	1019.384	43.884	.000 <sup>b</sup>
	Residual.	2833.919	122	23.229		
	Total.	4872.688	124			

Pada Tabel 4 menunjukkan harga korelasi parsial antara variabel kebersyukuran dengan variable *work life balance* yaitu  $t = 2,092$  pada  $p = 0,039$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi ada hubungan antara kebersyukuran dengan *work life balance* diterima. Sedangkan harga korelasi parsial antara variabel dukungan sosial dengan *work life balance* yaitu  $t = 6.074$  pada  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi ada hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* diterima.

Tabel 4. Hasil korelasi parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.849	4.875		.790	.431
KEBERSYUKURAN	.125	.060	.180	2.092	.039
DukunganSosial	.362	.060	.523	6.074	.000

a. Dependent Variable: WorkLifeBalance

Tabel 5. Data distribusi hasil tiga variabel

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Variabel <i>Work Life Balance</i>			
60 - 70	Sangat Tinggi	4	3,2%
48 - 59	Tinggi	63	50,4%
37 - 47	Cukup	55	44%
25 - 36	Rendah	3	2,4%
14 - 24	Sangat Rendah	0	0%
Variabel Kebersyukuran			
94 - 110	Sangat Tinggi	56	44,8%
76 - 93	Tinggi	60	48%
57 - 75	Cukup	9	7,2%
39 - 56	Rendah	0	0%
22 - 38	Sangat Rendah	0	0%
Variabel Dukungan Sosial			
103 - 120	Sangat Tinggi	7	5,6%
83 - 102	Tinggi	96	76,8%
63 - 82	Cukup	22	17,6%
43 - 62	Rendah	0	0%
24 - 42	Sanga Rendah	0	0%

Adapun hasil uji statistik yang menunjukkan gambaran presentase total nilai yang didapatkan dari responden dalam setiap variabel ditampilkan pada Tabel 5, dimana mengindikasikan bahwa *work life balance* memiliki interval skor yang bergerak dari 25 sampai 70, variabel kebersyukuran memiliki interval skor yang bergerak dari 57 sampai 110 dan variabel dukungan sosial memiliki interval skor yang bergerak dari 63 sampai 120. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai skor rata-rata bergerak dari cukup menuju sangat tinggi.

#### 4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan *work life balance* dapat diterima. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kebersyukuran dan dukungan sosial dari subjek maka semakin tinggi juga *work life balance* atau keseimbangan kerja dan kehidupan dari asisten apoteker di kota Surabaya. *Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Hudson (dalam Maslichah & Hidayat, 2017) *work life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* sendiri saat ini sangat diperlukan bagi para karyawan yang bekerja. Selain untuk kebutuhan hidup karyawan harus bekerja, namun karyawan juga manusia biasa yang memerlukan waktu untuk dirinya sendiri seperti olahraga, maka tidak jarang saat ini banyak perusahaan yang menyediakan ruang khusus untuk olahraga agar kebutuhan jasmani karyawan dapat terjaga dan memberikan dampak baik pada kinerja karyawan sehingga menimbulkan keuntungan bagi perusahaan. Selain itu diadakan pengajian rutin maupun kegiatan keagamaan yang dapat mendorong kesehatan rohani dari karyawan tersebut sehingga karyawan memiliki jiwa yang sehat.

Menurut Hudson (dalam Maslichah & Hidayat, 2017) komponen yang menunjukkan *work life balance* pada karyawan antara lain adalah keseimbangan waktu dimana karyawan tersebut dapat membagi waktunya secara tepat untuk kebutuhan pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya. Dalam hal ini peneliti mengukur keseimbangan waktu pada asisten apoteker yang telah menikah. Secara umum karyawati menunjukkan hasil positif dalam pembagian waktu pada kehidupan rumah tangga dan pekerjaannya. Komponen lain adalah keseimbangan keterlibatan, yaitu sejauh mana karyawati ini dilibatkan dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Semakin karyawati mampu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan serta tugas dalam kehidupan sehari-hari maka semakin baik pula keseimbangan keterlibatan karyawati tersebut. Komponen yang ketiga adalah keseimbangan kepuasan, yaitu dimana karyawati merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Karyawati tersebut mendapatkan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja sehingga karyawati tersebut merasa puas. Selain itu karyawati juga harus merasakan kepuasan dalam kehidupan pribadinya. Karyawati tersebut dapat puas bisa berlibur dengan keluarganya, memanfaatkan waktu libur yang diberikan perusahaan untuknya baik sebagai rekreasi dengan keluarga maupun melakukan hobi. Apabila ketiga komponen tersebut terdapat pada karyawati maka dapat dipastikan bahwa karyawati tersebut sudah mampu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Sehingga produktifitas dalam pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan dan atau melampaui dari target seharusnya. Sedangkan dalam kehidupan pribadinya, karyawati cenderung lebih bahagia dan sehat dalam menjalani kehidupannya serta konflik dalam rumah tangga juga akan terhindarkan.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi dan mendukung terjadinya *work life balance* tersebut. Faktor yang pertama adalah kebersyukuran. Kebersyukuran merupakan rasa yang melekat dalam diri individu. Kebersyukuran bersifat relative, hal ini berarti kebersyukuran dalam diri individu masih diragukan keberadaannya. Kebersyukuran secara garis besar merupakan keadaan dimana individu tersebut menerima keadaan yang sedang dihadapinya hal ini sesuai dengan pengertian kebersyukuran menurut Wicaksono (dalam Putri dkk, 2016). Wicaksono (dalam Putri dkk,

2016) juga menjelaskan bahwa rasa syukur dapat mendorong manusia untuk menerima keadaan yang ada, sehingga berdampak pada perasaan syukur berkembang menjadi reaksi dan tanggapan yang mewujudkan sebuah sikap. Dengan bersyukur individu dapat mudah merasakan kepuasan dalam kehidupannya yang juga sebagai wanita karir. Komponen atau indikator dari kebersyukuran seperti yang dijelaskan oleh Al-Jauzziyyah (dalam Ningrum, 2016) antara lain syukur dengan hati; yaitu pengakuan hati bahwa semua nikmat adalah datang-dari Tuhan. Komponen kedua adalah syukur dengan lisan yaitu menyanjung dan memuji Tuhan atas nikmat yang telah diberi-Nya. Komponen ketiga adalah syukur dengan anggota tubuh, yaitu rasa syukur juga dapat dilakukan dengan sebuah tindakan berupa ibadah sebagai rasa terimakasih kepada Pencipta. Faktor yang kedua adalah adanya dukungan sosial yang terdapat dari luar atau lingkungan individu. Dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan orang disekitar individu sebagai bentuk perhatian yang dapat dirasakan oleh penerima dukungan tersebut. Menurut Sarafino (dalam Kumalasari & Ahyani, 2012) komponen dukungan sosial antara lain dukungan emosional yaitu dukungan yang berupa perasaan empati yang diberikan orang lain terhadap individu yang membutuhkan. Komponen kedua adalah dukungan penghargaan, yaitu dukungan berupa penilaian positif dari orang lain terhadap individu seperti pernyataan setuju terhadap ide yang diberikan individu kepada orang lain maupun dalam suatu diskusi kelompok. Komponen ketiga adalah dukungan instrumental, yaitu dukungan yang berupa bantuan langsung orang lain seperti bantuan finansial apabila individu membutuhkan bantuan berupa uang, pinjaman barang, dan bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Komponen keempat adalah dukungan informasi, yaitu dukungan yang bersifat informatif yang berupa saran dalam menghadapi suatu masalah dari pengalaman orang lain. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa *work life balance* dapat tercipta karena adanya rasa syukur pada karyawati dan dukungan dari orang sekitar adalah terbukti. Maka apabila secara bersamaan kedua faktor tersebut dapat terpenuhi dalam kehidupan karyawati maka *work life balance* atau konsep keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dapat berjalan dengan baik sehingga menimbulkan kepuasan dalam kehidupan karyawati tersebut.

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki rumusan masalah “apakah ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan *work life balance*. *Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* memiliki ciri seperti keseimbangan waktu; keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Sedangkan kebersyukuran diartikan sebagai rasa syukur, terima kasih dan apresiasi terhadap apa yang dirasakan seseorang. Kebersyukuran memiliki ciri seperti dapat melakukan syukur dengan hati, syukur dengan lisan, dan syukur dengan anggota tubuh. Dukungan sosial merupakan suatu bentuk pertolongan yang diberikan dari orang disekitar kepada kita. Beberapa ciri dari dukungan sosial adalah dukungan emosional; dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variable yaitu *work life balance* sebagai variabel dependen dan kebersyukuran serta dukungan sosial sebagai variabel independen. Adapun subjek penelitian yang digunakan adalah tenaga asisten apoteker wanita yang bekerja di Kota Surabaya dan sekitarnya yang berjumlah 125 orang yang sudah menikah minimal 1 tahun usia pernikahan yang diambil dengan teknik random sampling. Hasil pengukuran skala diuji dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan bantuan program SPSS for Windows dan hasil penelitian membuktikan hipotesis yang dirumuskan. Hipotesis yang pertama adalah ada hubungan antara kebersyukuran dan dukungan sosial dengan *work life balance*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebersyukuran dan dukungan sosial dari individu maka *work life balance* juga akan semakin tinggi. Hipotesis yang kedua, ada hubungan antara kebersyukuran dengan *work life balance*, yang mana semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki individu dimana individu itu dapat menerima keadaannya, bersikap baik dan selalu bersyukur baik dari ucapan, lisan maupun tingkah laku maka

akan semakin tinggi *work life balance* pada individu tersebut. Hipotesis yang ketiga, ada hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance*, yang mana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu seperti dukungan berupa emosional, dukungan penghargaan baik dari keluarga maupun dari rekan kerja dan atasan, dukungan instrumental seperti bantuan dana dan dukungan informasi, saran yang diberikan dalam memecahkan suatu masalah dari individu maka *work life balance* pada individu tersebut juga akan tinggi dan berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada karyawan untuk meningkatkan kebersyukuran dalam diri dapat dilakukan dengan cara rajin beribadah, mendekati diri kepada Sang Pencipta, mengikuti kegiatan keagamaan dan selalu berfikir dan berucap kalimat yang positif, karyawan diharapkan dapat bersikap terbuka sehingga dapat merasakan atau mempersepsikan bantuan dari orang lain, mau menerima saran pendapat dari orang lain baik rekan kerja maupun keluarga, rutin mengikuti kegiatan sosial agar dapat memberikan dukungan terhadap orang lain yang membutuhkan. Kepada para pembaca agar senantiasa terbuka dan peduli dengan lingkungan sekitar, ikut membantu apabila terdapat orang lain yang mengalami kesulitan, hindari kegiatan yang dapat memecah belah, selalu menjaga kerukunan dengan orang di lingkungan sekitar. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas subjek penelitian seperti dibidang manufaktur yang pekerjaanya juga terdapat wanita yang sudah berumah tangga. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variable lain yang berpengaruh terhadap *work life balance* selain kebersyukuran dan dukungan sosial. Faktor tersebut antara lain yaitu karakteristik kepribadian; karakteristik keluarga; karakteristik pekerjaan dan sikap individu.

## Referensi

BPS\_Berita-Resmi-Statistik\_Keadaan-Ketenagakerjaan-Indonesia-Februari-2018

Hadi, S. 2002. Metodologi Research: untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Jilid II. Yogyakarta : Andi Offset.

Kumalasari, F., & Ahyani, L. N. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 19-28.

Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.

Matilla-Santander, N., Lidón-Moyano, C., González-Marrón, A., Bunch, K., Martín-Sánchez, J. C., & Martínez-Sánchez, J. M. (2019). Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance?. *Gaceta sanitaria*, 33, 162-168.

Ningrum, R. F. (2016). Menurunkan Stres Kerja Karyawan Dengan Pelatihan Kebersyukuran (Doctoral dissertation, UII).

Nura, A., & Sari, K. (2018). KEBERSYUKURAN PADA IBU YANG MEMILIKI ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS. *Jurnal Ecopsy*, 5(2), 73-80.

Nurdin, N., Hamdhana, D., & Iqbal, M. (2018). APLIKASI QUICK COUNT PILKADA DENGAN MENGGUNAKAN METODE SAMPLE RANDOM SAMPLING BERBASIS ANDROID. *TECHSI-Jurnal Teknik Informatika*, 10(1), 141-156.

Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003).

Putri, D. A., Sukarti, S., & Rachmawati, M. A. (2016). Pelatih Kebersyukuran untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Guru Sekolah Inklusi. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 8(1), 21- 40. RAHMAWATI, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224.

Sari, P. K. P., & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan resiliensi akademik pada mahasiswa tingkat akhir jurusan x fakultas teknik universitas diponegoro. *Empati*, 5(2), 177-182.