

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Time Management*

1. Definisi *Time Management*

Management berasal dari kata *to manage* yang diartikan mengatur atau mengelola. Atkinson menjelaskan *time management* merupakan suatu keterampilan yang berkaitan dengan segala upaya atau tindakan individu yang dilakukan secara terencana agar dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.²³

Time management menurut Therese Hoff Macan et.al. ialah cara individu mengendalikan diri dalam menggunakan waktu agar lebih efektif dan efisien dengan membuat perencanaan, penjadwalan, mengontrol waktu, selalu membuat prioritas, serta keinginan untuk terorganisasi yang dapat dilihat dari perilaku.²⁴

Marion E. Haynes menjelaskan *time management* sama halnya dengan manajemen sumber daya lain yang mengandalkan analisis dan perencanaan. Hal tersebut digunakan agar individu dapat memahami dan menerapkan prinsip *time management*, jadi tidak hanya menggunakan waktu saja tetapi individu harus mengetahui cara yang efektif dalam menghadapi masalah dan mencari tahu penyebabnya.²⁵

²³ Atkinson, (1991). *Manajemen Waktu Yang Efektif*. Jakarta: Binarupa Aksara.

²⁴ Macan, et.al. (1996). "Time-management training: Effects on time behaviors, attitudes, and job performance". *The Journal of psychology*, 130(3), 229-236.

²⁵ Haynes, M. E. (2010). *Time Management: Get An Extra Day A Week*. Axzo Press.(Jakarta : PT Indeks) hal 5, (diterjemahkan oleh Febrianti Ika Dewi S.S).

Covay memaparkan *time management* berkaitan manajemen diri. Manajemen diri sendiri diartikan sebagai cara individu mengorganisasikan kehidupannya dengan prinsip mendahulukan skala prioritas berdasarkan kepentingan dan urgensi.²⁶ Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat di tarik kesimpulan bahwa *time maanagement* ialah upaya atau tindakan individu dalam mengatur dirinya dengan memanfaatkan waktu untuk mencapai tujuan yang jelas.

2. Aspek *Time Management*

Atkinson menjelaskan tiga aspek *time management*, diantaranya:²⁷

a) Penetapan Tujuan Dan Prioritas

Hal yang menjadi kebutuhan dan keinginan individu untuk diselesaikan dan bagaimana individu dapat memposisikan kebutuhan tersebut sesuai prioritas tugas yang diperlukan untuk mencapai target sasaran. Tujuan dan sasaran terbagi menjadi dua, yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek dapat menjadi tujuan harian karena memang memerlukan penentuan aktivitas yang lebih spesifik, sehingga memudahkan tujuan jangka panjang tercapai.

b) Teknik *Time management*

Metode yang digunakan agar memudahkan individu dalam mengatur dan mengoptimalkan tugasnya sehingga dapat berjalan lebih efisien dan produktif. Selain itu *time management* dapat mempermudah individu dalam mencapai tujuan, mengurangi stres yang disebabkan oleh

²⁶ Covay, (1994). *Tinjauan Kebiasaan Manusia Yang Efektif*. (Jakarta: Binarupa), hal 50.

²⁷ Atkinson, (1991). *Manajemen Waktu Yang Efektif*. Jakarta: Binarupa Aksara.

penundaan atau beban kerja yang berlebihan. *Time management* berkaitan dengan membuat daftar, jadwal, dan rencana kerja.

Fauziah menjelaskan perencanaan dan penjadwalan dilakukan setelah menyusun prioritas, dan sebelum melaksanakan penjadwalan terlebih dahulu disusun perencanaan. Aspek kedua ini berisi berbagai aktivitas yang berpengaruh dengan pengaturan waktu, membuat daftar tugas yang harus dikerjakan, membuat jadwal, menggunakan buku agenda dan mengatur kertas kerja.²⁸

c) Preferensi Terhadap Pengorganisasian

Individu menggunakan catatan mingguan untuk mengetahui kebiasaan waktunya. Pencatatan diakhir pekan dinilai penting agar individu dapat melakukan evaluasi terhadap aktivitasnya dalam menjalankan prioritas dan targetnya.

3. Faktor Yang Mempengaruhi *Time Management*

Srijati menjelaskan bahwa ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *time management* yaitu:²⁹

1) Adanya Target Yang Jelas

Adanya target yang dapat diartikan sebagai penetapan tujuan spesifik yang ingin dicapai individu dalam setiap aktivitasnya. Dengan penetapan

²⁸ Fauziah, H. (2015). "Fakor-Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung". *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 123-132.

²⁹ Srijanti, P., & Artiningrum, P. (2007). *Etika Membangun Sikap Profesionalisme Sarjana*. Jakarta: Graha Ilmu.

yang jelas dan terarah dapat membuat individu menjadi lebih fokus dan yakin bahwa setiap tindakannya dapat mencapai target.

2) Adanya Prioritas Kerja

Adanya prioritas kerja membuat individu lebih fokus dalam menjalankan tugas berdasarkan kepentingan dan urgensinya. Penetapan prioritas yang tepat dapat menghindari penggunaan energi dan waktu terbuang sia-sia. Hal ini dapat membuat *time management* menjadi efektif dan berdampak besar pada pencapaian target utama.

3) Pendelegasian Tugas

Pendelegasian tugas diartikan sebagai penyerahan tanggung jawab mengenai tugas yang prioritas kepada orang lain. Hal ini dilakukan agar individu bisa mengurangi beban kerja dan memanfaatkan waktu untuk lebih fokus dalam menjalankan tugas prioritas.

B. *Social Support*

1. Definisi *Social Support*

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri tanpa orang lain. Kehidupan manusia saling bergantung satu sama lain, meskipun pada dasarnya manusia memiliki sifat mandiri. Setiap individu memerlukan interaksi dan hubungan sosial untuk memenuhi kebutuhan emosional dan psikologisnya. Dukungan dari orang lain menjadi salah satu faktor penting yang membantu manusia menjalani kehidupan sehari-hari. Dalam menghadapi berbagai tantangan, manusia membutuhkan kehadiran orang lain sebagai sumber kekuatan dan kenyamanan. *Social support* atau dukungan sosial sangat

penting sebagai bukti perhatian, penghargaan, penghormatan, dan cinta yang diberikan orang lain.

Safarino yang dikutip Smet mengatakan bahwa *social support* merupakan kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau bantuan yang diterima individu dari orang lain, baik perorangan maupun kelompok. Individu merasakan *social support* disekitarnya, tergantung bagaimana individu menangkap atau merasakan hal tersebut sebagai dukungan.³⁰

House mengartikan *social support* sebagai penekanan pada pentingnya peran pengaruh sosial yang dapat membantu individu mengurangi tekanan yang dialami melalui pembentukan persepsi yang dapat menumbuhkan perasaan senang, nyaman, dan dihargai.³¹ Cob dalam Bart Smet menjelaskan mengenai *social support* ditekankan kepada pemberian informasi maupun tindakan dari pengaruh lingkungan terdekat yang dapat membuat individu merasa percaya diri, dihargai, dan disayangi. Gottlieb dalam Bart Smet juga menjelaskan bahwa segala informasi apapun yang bersumber dari lingkungan sosial yang dapat membentuk persepsi subyek menjadi positif baik berupa penegasan maupun bantuan, itu termasuk salah satu ungkapan *social support*.³²

Jadi dapat disimpulkan bahwa *social support* merupakan dukungan yang diterima individu dari lingkungan sosial, baik dalam bentuk perhatian,

³⁰ Bart Smet. (2020). *Psikologi Kesehatan*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. hal.136

³¹ House, J. S. (1989). " Social Relationship And Health : Theory, Evidance, And Implication For Public Health Policy". *University Of Michigan, Institue For Social Research*

³² Bart Smet. (2020). *Psikologi Kesehatan*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. hal.136.

penghargaan, maupun bantuan, yang dapat membantu individu merasa dihargai, dicintai, dan mampu mengurangi tekanan melalui persepsi positif. Dukungan ini bisa datang dari orang-orang terdekat atau kelompok sosial, serta mempengaruhi kesejahteraan emosional dan rasa percaya diri.

2. Aspek *Social Support*

Sarafino dalam Bart Smet menjelaskan *social support* terbagi menjadi empat, yaitu :³³

a) Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah ungkapan seseorang yang berasal dari kepercayaan dan perasaan didengarkan. Dukungan emosional meliputi ungkapan empati, perhatian dan kepedulian terhadap orang lain. Dalam menghadapi permasalahan hidup kesediaan orang lain dalam mendengarkan keluh kesah orang yang memiliki permasalahan sangat berdampak positif. Karena hal tersebut dapat mengurangi emosi, kecemasan, dan membuat individu merasa nyaman, diperhatikan, dihargai dan dicintai.

b) Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental bisa berupa bantuan, jasa, waktu, maupun uang yang bersifat nyata seperti pemberian sumbangan dana atau membantu meringankan pekerjaan. Dukungan seperti ini membuat individu merasakan kepedulian orang lain.

³³ Ibid

c) Dukungan Informatif

Dukungan informatif adalah dukungan berupa pemberian informasi, nasihat, saran, pengetahuan maupun umpan balik. Dukungan ini dapat membuat individu menghadapi masalahnya dengan cara memperluas wawasan dan pemahaman terhadap kondisi yang dihadapinya sehingga menemukan solusi secara praktis. Dengan pengambilan keputusan berdasarkan informasi pemasaran, nasihat dan petunjuk yang diberikan oleh orang lain.

d) Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan berasal dari ungkapan penghargaan positif untuk individu maupun dorongan maju dalam mencapai sesuatu. Dukungan ini bisa berasal dari orang tua, keluarga, teman, maupun masyarakat sekitar. Dampak dari dukungan dapat membuat individu merasa lebih dihargai dan timbul rasa percaya diri dalam individu.

3. Sumber-Sumber *Social Support*

Sumber-sumber *social support* bisa didapatkan oleh individu dari lingkungan sekitarnya. Rook dan Dooley menjelaskan bahwa ada dua sumber pengaruh sosial yaitu:³⁴

a) Sumber Artifisial

Social support yang berbentuk kebutuhan primer. Contohnya *social support* akibat bencana alam dengan memberikan sumbangan sosial baik

³⁴ Ma'ruf, S. et.al. (2017). "Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Dan Iklim Sekolah Terhadap Self Regulated Learning Siswa". *Journal of Psychology and Islamic Science*, 1(2), 97-109.

berupa sandang, pangan, jasa maupun materi.

b) Sumber Natural

Dukungan ini didapatkan tanpa disadari individu melalui interaksi sosial di dalam kehidupannya dari orang sekitarnya. Seperti anggota keluarga, teman terdekat maupun relasi yang bersifat non formal.

4. Faktor Yang Mempengaruhi *Social Support*

Menurut Stanley dan Beare terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *social support* adalah sebagai berikut :³⁵

a) Kepentingan Jasmani

Kepentingan fisik bisa berdampak pada *social support*. Kebutuhan sandang, pangan, dan papan termasuk dalam kepentingan jasmani. Apabila kebutuhan fisik tidak terpenuhi seutuhnya maka individu akan merasa ada kekurangan dalam memenuhi kebutuhan sosialnya.

b) Interaksi Sosial Masyarakat

Interaksi sosial merupakan kebutuhan manusia untuk berkomunikasi dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, individu hidup berdampingan dengan orang lain diharapkan mempunyai nilai aktualisasi diri baik guna memenuhi kebutuhan sosial mereka. Aktualisasi diri melibatkan keinginan untuk menggunakan keahlian, kemampuan, dan keterampilan untuk berinteraksi dengan masyarakat sekitar.

³⁵ Yuli Anisa, N., & Lestari, R. (2022). "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesepian Pada Mahasiswa Di Masa Pandemi Covid-19". *Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

c) Keadaan Psikologis

Keadaan psikologis meliputi perasaan ingin tahu, terlindungi, nyaman yang dapat terpenuhi dengan *social support*. Ketika individu menghadapi masalah yang rumit memiliki kecenderungan mencari dukungan dari lingkungan sosial hingga timbul rasa aman, nyaman, terlindungi dan dihargai.

C. *Work-Life Balance*

1. Definisi *Work-Life Balance*

Setiap manusia pasti menginginkan pengaturan hidup yang seimbang dan selaras antara pekerjaan dengan hal lainnya. Dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, individu perlu memiliki kemampuan *work-life balance*.³⁶ Fisher, Bulger, dan Smith mendefinisikan *work-life balance* atau yang dapat disingkat WLB, merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan.³⁷ McDonald, Brown dan Bradley mendefinisikan *work-life balance* adalah kondisi dimana suatu individu dapat seimbang dalam menjalankan peran dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan.³⁸

Krichmayer juga mengungkapkan *work-life balance* adalah kondisi individu yang telah mencapai kepuasan terhadap kehidupannya. Sedangkan menurut Hunt *work-life balance* ialah usaha individu menyeimbangkan dua

³⁶ Chian, L.(2024). "Hubungan Manajemen Waktu Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja". *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 8(1), 100-105.

³⁷ Fisher, G.et.al. (2009). "Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement". *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.

³⁸ Pranindhita, E. et.al. (2020). "Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Kabupaten Pati". *Jurnal psikologi konseling*, 16(1).

peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga, keseimbangan tersebut dapat tercapai apabila individu sudah mampu mengalokasikan waktu dan energi untuk bekerja dan melakukan aktivitas sehari-hari di luar pekerjaan. Selain itu Cieri, Holmes, Abot dan Pettit, juga mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu keseimbangan antara tanggungjawab individu di tempat kerja dan di rumah.³⁹

Sedangkan Greenhaus dan Beutell menjelaskan *work-life balance* sebagai suatu kemampuan individu untuk mengintegrasikan peran-peran pekerjaan, keluarga, dan pribadinya dengan efektif. Frone, Russell, & Cooper juga menjelaskan jika *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam memenuhi semua tanggung jawabnya baik di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya.⁴⁰ Pekerjaan dan keluarga merupakan domain yang sangat penting di dalam kehidupan individu, sehingga sering kali menyebabkan konflik. Konflik yang disebabkan *work-life imbalance* dapat berdampak terhadap hasil produktivitas kerja individu menjadi rendah.⁴¹

Menurut Locket dan Jeni Mumford tujuan dari *work-life balance* ialah menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan pengendalian atas kapan, dimana, dan bagaimana individu bekerja sehingga mereka dapat menghasilkan yang terbaik dan juga mempunyai waktu untuk memulihkan diri dan mengejar

³⁹ Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan". *Jurnal Cognicia* , 8 (2), 277-295."

⁴⁰ Hendra, D., & Artha, B. (2023). "Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur". *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330.

⁴¹ Nugraha, S., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2022). "Gambaran Work-Life Balance Pada Profesi Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19, Di Rumah Sakit Di Jabodetabek". *KOLONI : Jurnal Muridisciplin Ilmu* , 1 (2), 1-13.

ketertarikan diluar pekerjaan.⁴²

Jadi dari pengertian tersebut, *work-life balance* ialah dimana kondisi individu dapat menikmati dan merasa puas dalam menjalani semua tanggungjawab baik dalam pekerjaan, keluarga, masyarakat, maupun kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental. Sehingga *work-life balance* dapat dicapai individu ketika mereka dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

2. Aspek Work-Life Balance

Fisher, Bulger, dan Smith menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki empat aspek, yaitu:⁴³

a) WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Sejauh mana pekerjaan dapat berdampak pada kehidupan pribadi individu. Misalnya, pekerjaan dapat membuat individu mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b) PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Sejauh mana kehidupan pribadi individu berdampak pada kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu mempunyai masalah didalam kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas kinerja individu dalam bekerja.

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

⁴² Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). "Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 205-220.

⁴³ Fisher, G. et.al.(2009). "Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement". *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.

Sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat berdampak positif dalam meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila dalam kehidupan individu merasa senang maka hal ini dapat berdampak pada kondisi hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

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

Sejauh mana pekerjaan dapat berdampak positif dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya saat bekerja individu mempunyai keterampilan yang diperoleh di tempat kerja, hal ini dapat memungkinkan individu untuk menggunakan keterampilan tersebut kedalam kehidupan sehari-hari.

3. Manfaat *Work-Life Balance*

Menurut Pangemanan, apabila suatu perusahaan maupun organisasi menerapkan program *work-life balance* manfaat yang akan didapatkan, diantaranya :⁴⁴

a) Bagi Organisasi

1. Kedisiplinan pegawai meningkat
2. Hasil kerja pegawai mengalami peningkatan atau berkualitas
3. Terdapat komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi
4. Retensi pelanggan meningkat
5. *Turnover* dalam organisasi berkurang

⁴⁴ Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI))". In *UMMagelang Conference Series* (pp. 558-566).

b) Bagi Pegawai

1. Kepuasan kerja pegawai meningkat
2. *Job security* atau tingkat keamanan kerja tinggi
3. Dapat menyesuaikan lingkungan kerja
4. Stres kerja pada pegawai berkurang
5. Kesehatan fisik dan mental pegawai berkualitas atau meningkat

4. Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Fisher menjelaskan bahwa terdapat empat komponen *work-life balance* yaitu :⁴⁵

- a) **Waktu**, dimana komponen ini meliputi kuantitas dan kualitas waktu yang digunakan ketika bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya, misalnya dalam keluarga, sosial maupun pribadi.
- b) **Perilaku**, komponen ini mencakup bagaimana tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Kondisi ini mengacu pada keyakinan terkait kemampuan dalam mencapai yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadi.
- c) **Ketegangan**, komponen ini mencakup beberapa hal seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi.

⁴⁵ Fisher, G. et.al.(2009). "Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement". *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.

d) **Energi**, komponen ini digunakan sebagai cara untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam diri manusia, energi adalah suatu sumber terbatas. Sehingga ketika individu kekurangan energi dalam aktivitasnya, maka mampu membuat stres menjadi tinggi.

5. Ciri-ciri Individu Yang Telah Mencapai *Work-Life Balance*

Fisher menjelaskan beberapa ciri-ciri individu yang telah mencapai *work-life balance* :⁴⁶

a) Keseimbangan Peran

Orang yang mencapai *work-life balance* mampu menjalankan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa harus mengorbankan salah satu. Mereka dapat mengatur waktu dengan efektif sehingga tuntutan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadinya, dan sebaliknya. Keseimbangan ini membuat mereka merasa nyaman menjalani kedua peran tersebut tanpa merasa ingin atau terbebani.

b) Kepuasan di Kedua Sisi

Kepuasan di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi menjadi salah satu ciri utama dari *work-life balance* . Individu yang telah mencapai perasaan bahagia dan puas dengan apa yang mereka lakukan, baik di kantor maupun di rumah. Mereka tidak merasa bersalah ketika meluangkan waktu untuk keluarga atau ketika fokus pada pekerjaan,

⁴⁶ Chian, L. S. (2024). "Hubungan Manajemen Waktu Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja". *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 8(1), 100-105.

karena keduanya dianggap sebagai bagian penting dari kehidupan yang saling melengkapi.

c) Minimnya Konflik Peran

Minimalnya konflik *work-life imbalance*. Individu mampu mengelola tuntutan dari kedua sisi dengan baik sehingga tidak saling mengganggu. Mereka bisa bekerja tanpa membawa beban masalah keluarga ke kantor, dan sebaliknya, mereka juga bisa menikmati waktu bersama keluarga tanpa memikirkan pekerjaan yang tertunda.

d) Kesejahteraan Psikologis

Individu yang mencapai *work-life balance* biasanya memiliki kesejahteraan psikologis yang baik. Mereka mampu mengelola stres, merasa tenang, dan dapat mengontrol emosi dengan lebih baik. Perasaan positif ini membantu mereka untuk menjalani kehidupan sehari-hari dengan lebih bahagia dan produktif, baik di tempat kerja maupun dalam lingkungan pribadi.

e) Fleksibilitas dan Adaptabilitas

Fleksibilitas dalam mengatur jadwal dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan adalah ciri-ciri penting lainnya. Individu yang mencapai *work-life balance* tidak dapat diatur dengan jadwal yang kaku. Mereka mampu menyesuaikan prioritas saat diperlukan, seperti ketika ada kebutuhan mendadak di rumah atau perubahan tugas di tempat kerja.

f) Perasaan Kontrol

Orang yang mencapai *work-life balance* memiliki perasaan kontrol yang kuat terhadap kehidupan mereka. Mereka dapat mengatur waktu dan aktivitas secara mandiri, serta mampu mengatakan “tidak” ketika merasa beban kerja atau tanggung jawab pribadi terlalu berat. Perasaan memiliki kendali ini membuat mereka lebih percaya diri dan mampu menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

D. Kerangka Berfikir

Badan Pusat Statistik pada tahun 2024 menyatakan jumlah wanita pekerja mencapai 55,41% dari total pekerja yang ada di Indonesia.⁴⁷ Wanita karier adalah para wanita yang menekuni profesi apapun dan peran yang sudah melekat didalam keluarga sebagai ibu maupun anak. Peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga tersebut tentu memberikan beban yang ganda kepada wanita. Wanita diharuskan untuk bertanggung jawab baik pada pekerjaannya di tempat mereka bekerja, maupun di sisi lain mereka juga harus memberikan prioritas kepada keluarga sebagai peran ibu rumah tangga maupun anak sebagai tulang punggung keluarga.⁴⁸ Agar semuanya dapat berjalan dengan baik, wanita diharuskan untuk mencapai keseimbangan di antaranya peran keduanya. Keseimbangan inilah yang disebut *work-life balance*.

Menurut pendapat Fisher, Bulger, dan Smith mendefinisikan *work-life*

⁴⁷ Putri, M.(2024). "Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia 2020-2024 ", *Diakses online dari <https://www.inilah.com/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-perempuan> . Juni 2024*

⁴⁸ Rahayu, R & Hapsari, M. (2023). “Work-Life Balance Perempuan Yang Bekerja Pada Posisi Strategis Dalam Organisasi”. *Jurnal Al-Qalb*.

balance adalah usaha yang dilakukan oleh individu agar bisa menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan.⁴⁹ Salah satu peran yang paling banyak diminati oleh wanita ialah pekerjaan sebagai guru. Guru wanita memiliki tanggungjawab pada pekerjaan, diri sendiri, dan keluarganya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia guru ialah suatu pekerjaan atau profesi dengan cara mengajar.⁵⁰ Supardi dalam bukunya yang berjudul “Kinerja Guru” menjelaskan arti guru berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru ialah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal.⁵¹ Guru salah satu profesi yang dianggap cocok dengan naluri wanita sebagai pengasuh anak. wanita dianggap lebih tepat menjadi pengajar dikarenakan stereotip mereka yang sabar, suka melayani, luwes, dan berjiwa pendidik.⁵² Wanita yang bekerja inilah yang disebut dengan wanita karier yang memiliki peran ganda.

Berdasarkan wawancara pada guru wanita Bina Insani mereka mengakui merasa kurang puas dalam menjalankan perannya sebagai ibu karena waktu mereka lebih banyak digunakan untuk menjalankan peran sebagai pekerja.⁵³ Individu memiliki tugas dalam menerapkan *work-life balance*

⁴⁹ Fisher, G. et.al.(2009). “Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement”. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.

⁵⁰ Guru, (2024).”Pada KBBI Daring, Diambil 4 Agustus 2024”, diakses online dari <https://kbbi.web.id/guru>. Juli 2024

⁵¹ Supardi, (2014). *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 8

⁵² Darmawan, A.et.al. (2015) “Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita”. *Mediapsi*, 1(1), 28-39.

⁵³ Wawancara pra penelitian kepada guru wanita SDIT Bina Insani Kediri pada bulan November 2023

meliputi kemampuan dalam mengelola waktu.⁵⁴

Work-life balance yang baik apabila dipengaruhi oleh *time management* yang baik. Atkinson menjelaskan *time management* sebagai suatu cara individu mengendalikan diri dalam menggunakan waktu agar lebih efektif dan efisien dengan membuat perencanaan, penjadwalan, mengontrol waktu, selalu membuat prioritas, serta keinginan untuk terorganisasi yang dapat dilihat dari perilaku.⁵⁵ Pada penelitian yang dilakukan oleh Lin Siu Chian dan Rostiana menjelaskan bahwa adanya korelasi positif antara *time management* dengan *work-life balance*. Mereka menyebutkan bahwa dengan melakukan pengaturan waktu dapat mempermudah individu untuk melakukan aktivitas yang sudah direncanakan.⁵⁶ Guru wanita Bina Insani menyadari bahwa *time management* yang mereka lakukan belum tergolong baik, dimana masih sering terlambat datang ke sekolah dan membawa tugas kerja kerumah walaupun tidak terselesaikan. Namun mereka juga mengakui bahwa bantuan dari keluarga, suami, dan rekan kerja sangat berharga dapat mengurangi beban kerja mereka.⁵⁷

Hal tersebut berarti menjadi bukti adanya pengaruh *social support* terhadap *work-life balance*. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilam, Shintia, dan Mitha bahwa ditemukan pengaruh yang sangat kuat antara *social support* dengan *work-life balance*.⁵⁸ Safarino mendefinisikan *social*

⁵⁴ Nurhabiba, M. (2020). "Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan". *Jurnal Cognicia*, 8 (2), 277-295.

⁵⁵ Atkinson, (1991). *Manajemen Waktu Yang Efektif*. Jakarta: Binarupa Aksara

⁵⁶ Chian, L. S. (2024). "Hubungan Manajemen Waktu Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja". *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 8(1), 100-105.

⁵⁷ Wawancara pra penelitian kepada guru wanita SDIT Bina Insani Kediri pada bulan November 2023

⁵⁸ Puspitasari, et.al. (2023). "Beban Kerja dan Dukungan Sosial dalam Hubungannya dengan Work-Life

support sebagai suatu kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau bantuan yang diterima individu dari orang lain, baik perorangan atau kelompok. Individu merasakan *social support* disekitarnya, tergantung bagaimana individu menangkap atau merasakan hal tersebut sebagai dukungan.⁵⁹

Selain itu penelitian Mahda Nurhabiba menyatakan *social support* itu salah satu faktor pendukung terbentuknya *work-life balance*. Dengan adanya *social support* berdampak pada kenyamanan karyawan bekerja dan *work-life balance* mereka. Hal tersebut juga dapat berdampak pada perusahaan maupun yayasan karena ketika *work-life balance* guru baik maka mereka akan mampu mengajar dengan optimal.⁶⁰

Dari penjelasan diatas, diduga adanya keterkaitan antara *time management* dan *social support* dalam mempengaruhi *work-life balance*. Peran *work-life balance* yaitu untuk membuat seseorang memperoleh kepuasan dalam bekerja, dan mendapatkan strategi yang adaptif guna mengatasi situasi stres baik di tempat kerja atau di rumah. Dalam mencapai *work-life balance* yang baik diperlukan kemampuan *time management* yang baik dan komitmen menjalankannya. Selain itu *social support* baik dari keluarga, rekan kerja, yang dapat meminimalisir terjadinya tekanan dan dapat membuat individu merasa bahagia, percaya diri, dihargai, dan diperhatikan.

Balance Karyawan Occupational Health and Safety PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi". *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice")*, 14(2), 316-320.

⁵⁹ Bart Smet, (2020). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Widiasarana Indonesia, hal 136

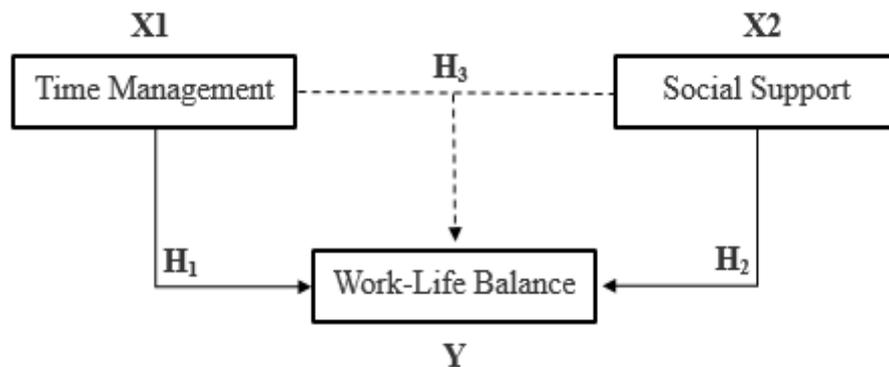
⁶⁰ Nurhabiba, M. (2020). "Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan". *Jurnal Cognicia* , 8 (2), 277-295.

Notoatmodjo menjelaskan kerangka teori ialah suatu gambaran dari teori yang ditentukan oleh peneliti dimana suatu riset berasal atau dikaitkan yang nantinya akan diamati atau diukur dalam penelitian.⁶¹ Sehingga dalam penelitian ini kerangka teori menggunakan tiga variabel diantaranya variabel X₁ yaitu *Time Management*, X₂ yaitu *Social Support*, dan variabel Y yaitu *Work-Life Balance*.

Dalam kerangka teoritis ini terdapat beberapa aspek disetiap variabel, diantaranya: X₁ Penetapan Tujuan Dan Prioritas, Teknik *Time management*, dan Preferensi Terhadap Perngorganisasian. Variabel X₂ meliputi Dukungan Emosional, Dukungan Instrumental, Dukungan Informatif, dan Dukungan Penghargaan. Sedangkan untuk variabel Y yaitu *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhancement Of Work*, dan *Work Enhancement Of Personal Life*. Berikut kerangka teoritis dalam penelitian ini :

Gambar 2.1

Pengaruh *Time Management* dan *Social Support* Terhadap *Work-Life Balance*



⁶¹ Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: IKAPI

Ket : \longrightarrow : Pengaruh tiap variabel X secara parsial terhadap Y
 \dashrightarrow : Pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y

E. Hipotesis

Sugiyono menjelaskan hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian. Jawaban ini disebut sementara karena belandaskan pada berbagai teori yang relevan dan belum didukung oleh data empiris.⁶² Berdasarkan kerangka teori dan telaah pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya dalam penelitian ini, terdapat tiga hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

1. **H_{a1}** : Terdapat pengaruh *time management* terhadap *work-life balance* pada guru wanita di Yayasan Bina Insani Kediri.
H₀₁ : Tidak ada pengaruh *time management* terhadap *work-life balance* pada guru wanita di Yayasan Bina Insani Kediri.
2. **H_{a2}** : Terdapat pengaruh *social support* terhadap *work-life balance* pada guru wanita di Yayasan Bina Insani Kediri.
H₀₂ : Tidak ada pengaruh *social support* terhadap *work-life balance* pada guru wanita di Yayasan Bina Insani Kediri.
3. **H_{a3}** : Terdapat pengaruh *time management* dan *social support* terhadap *work-life balance* pada guru wanita di Yayasan Bina Insani Kediri.
H₀₃ : Tidak ada pengaruh *time management* dan *social support* terhadap *work-life balance* pada guru wanita di Yayasan Bina Insani Kediri.

⁶² Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta), hal 61.