

## Hubungan Pemberdayaan Psikologis dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Satuan Tugas Perlindungan Perempuan dan Anak

### *The Relationship Psychological Empowerment with Work-Life Balance in the Women and Children Protection Task Force*

**Adinda Quida Nurfendika**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [adinda.20159@mhs.unesa.ac.id](mailto:adinda.20159@mhs.unesa.ac.id)

**Meita Santi Budiani**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [meitasanti@unesa.ac.id](mailto:meitasanti@unesa.ac.id)

#### Abstrak

Satuan tugas perlindungan perempuan dan anak (Satgas PPA) terbentuk dari berbagai kalangan profesi dengan tugas untuk mencegah dan menangani kekerasan terhadap perempuan dan anak. Satgas PPA perlu untuk bersikap adil dan seimbang pada setiap peran yang dimiliki di kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja pada Satgas PPA. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode teknik *simple random sampling* pada sampel sebanyak 178 Satgas PPA. Pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner dengan instrumen skala pemberdayaan psikologis dan skala keseimbangan kehidupan kerja. Analisis data menggunakan korelasi *pearson product moment* melalui *software SPSS* versi 25.0 *for windows*. Hasil yang diperoleh untuk nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,740. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan pada kategori kuat dan positif sehingga semakin tinggi pemberdayaan psikologis maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja pada Satgas PPA di Kabupaten Bojonegoro. Implikasi penelitian ini harapannya organisasi memberi kesempatan kepada Satgas PPA untuk mengembangkan kompetensinya sehingga dapat mempertahankan keyakinan atas kompetensinya untuk tetap tinggi.

**Kata kunci :** Pemberdayaan psikologis, Keseimbangan kehidupan kerja, Satgas PPA

#### Abstract

The women and child protection task force (Satgas PPA) is formed from various professions with the task of preventing and handling violence against women and children. The PPA Task Force needs to be fair and balanced in every role it has in personal life and work life. This study aims to determine and prove the relationship between psychological empowerment and work-life balance on the PPA Task Force. This study uses a type of quantitative research with a simple random sampling technique method on a sample of 178 PPA Task Force. The research data were collected using a questionnaire with a psychological empowerment scale instrument and a work-life balance scale. Data analysis using Pearson product moment correlation through SPSS software version 25.0 for windows. The results obtained for the significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ) and the correlation coefficient value of 0.740. This value shows that psychological empowerment with work-life balance has a significant relationship in the strong and positive category so that the higher the psychological empowerment, the higher the work-life balance on the PPA Task Force in Bojonegoro Regency. The implication of this research is that the organization hopes to provide opportunities for the PPA Task Force to develop its competence so that it can maintain confidence in its competence to remain high.

**Key word :** Psychological empowerment, Work-life balance, Satgas PPA

#### Article History

Submitted : 28-06-2024

Final Revised : 01-07-2024

Accepted : 02-07-2024



This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Kebutuhan manusia terus meningkat dan beragam seiring dengan perkembangan zaman. Perkembangan ini mengakibatkan terjadinya peningkatan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Hal ini yang menjadi pendorong bagi setiap manusia untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Uno (2015) menjelaskan bahwa bekerja merupakan suatu tugas yang dilakukan manusia untuk menghasilkan uang, mendapatkan status hingga menjadi bagian dari masyarakat. Seseorang yang memutuskan untuk bekerja maka harus mampu menyeimbangkan setiap perannya antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Apabila keseimbangan kehidupan kerja seseorang rendah maka dapat memengaruhi kinerjanya dalam pekerjaan dan kualitas hidupnya (Puspitasari, 2020).

Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2007, Satuan Tugas Perlindungan Perempuan dan Anak (Satgas PPA) merupakan gugus tugas dengan fokus penanganan masalah pada layanan pemerintah daerah terkait perempuan dan anak. Satgas PPA sebagai petugas yang mencegah dan melindungi dari terjadinya kekerasan, serta menjangkau dan mengidentifikasi terkait layanan yang dibutuhkan. Satgas PPA terdiri dari berbagai unsur profesi, seperti tokoh masyarakat, guru, psikolog, psikiater, pekerja kesehatan, tokoh agama, dan organisasi masyarakat. Tercatat pada Tahun 2023 Satgas PPA yang bertugas di Kabupaten Bojonegoro sejumlah 1.580 orang dari berbagai kalangan profesi. Hal tersebut yang menuntut mereka untuk mampu mengatur tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya agar tetap seimbang.

Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh sebuah fenomena perihal keseimbangan kehidupan kerja. Koordinator Satgas PPA menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas di lapangan, Satgas PPA tidak memiliki ketentuan jam kerja. Satgas PPA dituntut untuk selalu siaga sekalipun pada hari libur. Terdapat satu kejadian di mana pada hari Sabtu pukul 22.00 WIB terdapat laporan terjadinya KDRT di salah satu desa maka pemberian perlindungan harus dilakukan secepatnya setelah pengaduan masuk. Oleh sebab itu, Satgas PPA dituntut untuk bersiaga 24 jam. Satgas PPA lain mencontohkan harus melakukan tiga peran dalam satu hari, yaitu sebagai ibu rumah tangga, tenaga didik, dan Satgas PPA. Solusi yang dilakukannya yaitu membagi waktu di mana pada pagi hari ia menyiapkan makanan untuk keluarga dan dilanjutkan berangkat ke sekolah tempat ia mengajar lalu disela-sela waktu kosong ia sempatkan untuk melakukan penjangkauan sebagai Satgas PPA. Kejadian tersebut sering terjadi selama sehari-hari pada setiap kasus yang harus ditangani. Meskipun begitu, Satgas PPA tetap harus bisa melakukan peran lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Satgas PPA perlu memiliki keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan yang baik agar tidak mengganggu prioritas dan memberikan kepuasan yang adil pada setiap peran. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut diketahui bahwa segala tugas dan tanggung jawab yang dimiliki Satgas PPA tentunya memerlukan tenaga dan waktu yang banyak sehingga perlu memiliki keseimbangan yang baik pada setiap kehidupan atau disebut juga keseimbangan kehidupan kerja.

McDonald dan Bradley (2005) menjelaskan bahwa seberapa besar seseorang merasa puas pada seluruh peran dalam kehidupannya, seperti kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, Chen dan Cooper (2014) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan wujud keberhasilan seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan dan non pekerjaan sehingga peluang munculnya konflik antar peran kecil. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki kaitannya dengan kemampuan seseorang dalam memenuhi seluruh komitmen dan tanggung jawab, baik di pekerjaannya maupun, diluar pekerjaannya seperti kehidupan pribadi (Haar dkk., 2018). Penelitian Maszura dan Novliadi (2020) menjelaskan apabila seseorang tidak mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja maka akan menghadapi masalah dalam kehidupan pribadinya seperti berkurangnya keterlibatan dengan keluarga dan kepuasan keluarga rendah.

Begitupun sebaliknya, apabila tuntutan kehidupan pribadinya terpenuhi dengan tidak seimbang maka akan mengorbankan kehidupan pekerjaannya. McDonald dan Bradley (2005) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi dalam keseimbangan kehidupan kerja, yaitu *involvement balance*, *time balance*, dan *satisfaction balance*. Hernandez dkk. (2019) menjelaskan lebih lanjut bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat memengaruhinya, seperti karakteristik organisasi, karakteristik sosial dan budaya, serta karakteristik individu.

Pada faktor-faktor yang disebutkan diatas, dijelaskan lebih lanjut bahwa karakteristik individu memiliki kontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Apabila seseorang merasa berdaya secara psikologis dengan baik maka keseimbangan kehidupan kerja orang tersebut dapat menjadi lebih baik pula (Dorotea, 2020). Seseorang yang berdaya secara psikologis akan memiliki kendali pribadi yang baik untuk tetap berperilaku adil terhadap tekanan kerja yang tinggi dan permasalahan dalam keluarga (Panda & Sahoo, 2021). Penelitian lainnya oleh Alam (2010) juga menjelaskan seseorang dengan keyakinan besar bahwa ia memiliki pemahaman yang baik akan peran pekerjaannya maka kesadaran untuk bertanggung jawab akan peran kerjanya akan tinggi pula. Keyakinan tersebut dikenal dengan istilah pemberdayaan psikologis.

Pemberdayaan psikologis sebagai salah satu elemen penting dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja (Kanu dkk., 2023). Pemberdayaan psikologis merupakan motivasi intrinsik yang berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang paham akan peran dan mampu untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupannya (Ariyanti, 2015). Spreitzer (1995) mendefinisikan pemberdayaan sebagai cara pandang individu terkait sejauh mana ia mampu untuk membentuk perannya dalam lingkungan pekerjaan dengan melibatkan empat kognisi. Adapun empat kognisi tersebut, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Musadieq dkk., (2016) berpendapat bahwa pemberdayaan psikologis mendorong seseorang untuk yakin dan mampu melaksanakan tugas yang sebelumnya dinilai berat dengan memaksimalkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat mengurangi terjadinya kelelahan kerja.

Fenomena pemberdayaan psikologis pada penelitian ini dapat dilihat dari kegiatan bimbingan teknis yang diberikan organisasi kepada Satgas PPA. Satgas PPA menjelaskan tujuan pemberian bimbingan teknis ini untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Satgas PPA. Dengan terpenuhinya pengetahuan tersebut mereka akan memiliki keyakinan bahwa mampu untuk menangani pengaduan yang masuk dengan kompetensi yang sebelumnya telah didapatkan. Salah satu contoh yaitu terkait metode penanganan kasus KDRT dan pelecehan seksual yang sering terjadi diantara kasus lainnya. Satgas PPA seringkali mendapatkan bimbingan teknis terkait penanganan kedua kasus tersebut dengan tujuan agar kompetensi mereka semakin baik ketika menangani kasus tersebut. Selain itu, Satgas PPA tersebut juga menjelaskan bahwa mereka diberikan kebebasan untuk menggunakan cara kerja yang cocok untuknya seperti metode pendekatan kepada anak yang mengalami pelecehan seksual untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Kebebasan tersebut dapat dilakukan selama sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan. Dengan kebebasan tersebut harapannya mampu memberikan perfoma yang baik ketika menangani setiap pengaduan. Selain itu, Satgas PPA lain menjelaskan bahwa setiap pengaduan yang dapat terselesaikan dengan baik ini memberikan rasa bahagia karena mampu berperan sebagai Satgas PPA dengan baik dan berperan sebagai pribadi yang memiliki rasa kemanusiaan.

Pada beberapa penelitian terdahulu telah memberikan temuan terkait keseimbangan kehidupan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja

memiliki hubungan dengan variabel terkait dengan karakteristik sosial dan budaya, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu. Variabel-variabel tersebut, seperti kepuasan gaji (Kanu dkk., 2023), persepsi dukungan organisasi (Rabani & Budiani, 2021), modal psikologis dan kesadaran penuh (Salim, 2021), serta penerimaan diri (Hutasoit, 2018). Penelitian ini juga memiliki relevansi penelitian Dorotea (2020) pada karyawan kantor bupati Serdang Begadai, Sumatera Utara. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa pemberdayaan psikologis berkorelasi positif dengan keseimbangan kehidupan kerja. Meskipun begitu, penelitian tersebut menyarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut pada responden yang lebih bervariasi karena adanya keterbatasan dalam penelitian yang dilakukannya.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk membahas dan membuktikan terkait hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja pada Satgas PPA. Urgensi dari penelitian ini dapat dilihat dari satgas PPA yang terdiri dari berbagai kalangan profesi sebagai garda terdepan untuk mencegah dan menangani kasus perempuan dan anak secara langsung sehingga penting untuk mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja agar performa kerja yang diberikan baik. Seseorang yang mampu untuk menyeimbangkan peran pada setiap kehidupan akan mudah untuk mengatur performa kerjanya sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi dan tidak mudah merasa lelah serta merasa sejahtera ketika menjalankan setiap perannya (Chan, et al, 2020). Oleh sebab itu, fokus dari penelitian ini mengenai “Hubungan Pemberdayaan Psikologis dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Satuan Tugas Perlindungan Perempuan dan Anak”.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dikenal dengan metodologi ilmiah bersifat objektif, konkret, empiris, rasional, dan sistematis (Siyoto & Sodik, 2015). Selain itu, desain penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi dikenal sebagai penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan dari variabel yang diteliti (Jannah, 2018). Oleh karena itu, instrumen penelitian yang akan digunakan perlu untuk diuji validitas dan reliabilitasnya.

### *Sampel/Populasi*

Sampel merupakan sebagian jumlah kecil dari seluruh populasi yang dapat mewakili secara keseluruhan (Siyoto & Sodik, 2015). Sampel diambil menggunakan *simple random sampling*. Teknik ini memberi kesempatan pada seluruh populasi yang berkeinginan menjadi anggota sampel karena tidak mempertimbangkan strata apapun (Sahir, 2021). Jumlah sampel untuk penelitian ini dihitung dengan rumus slovin dengan 5% besaran tingkat toleransi kesalahannya dengan populasi sebanyak 430. Hasil sampel yang didapatkan sebanyak 30 Satgas PPA berpartisipasi pada uji coba skala alat ukur dan 178 Satgas PPA berpartisipasi pada penelitian.

### *Pengumpulan data*

Pengumpulan data pada penelitian ini didapatkan langsung dengan teknik penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian. Kuesioner yang disebarakan berisi instrumen penelitian yang telah disusun untuk menjawab dan membuktikan penelitian yang dilakukan dengan skala *likert* dengan lima kategori jawaban. Penggunaan kategori jawaban netral (N) bertujuan agar responden tidak merasa terpaksa untuk memilih jawaban. Pernyataan pada penelitian ini bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Instrument penelitian yang digunakan yaitu skala pemberdayaan psikologis yang disusun berdasarkan teori Spreitzer (1995) dengan mengukur empat dimensi yaitu arti,

menentukan nasib sendiri, kompetensi, dan dampak. sedangkan skala pemberdayaan psikologis berdasarkan teori McDonald dan Bradley (2005) dengan mengukur tiga dimensi yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Instrumen-instrumen tersebut dilakukan uji coba kepada 30 Satgas PPA untuk mengetahui hasil uji validitas dan uji reliabilitasnya.

Uji validitas merupakan pengujian alat ukur yang digunakan dengan menunjukkan ketepatan instrumen yang disusun untuk mengukur variabel yang digunakan sehingga pengukuran dapat dipercaya (Sahir, 2021). Instrumen dikatakan valid ketika nilai koefisien dari setiap butir aitem lebih besar dari 0,30 ( $>0,30$ ) yang diartikan bahwa memiliki nilai daya beda yang tinggi (Azwar, 2013). Hasil uji validitas didapatkan skala keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa 40 aitem yang telah disusun terdapat sebanyak 29 aitem yang dinyatakan valid dengan rentang nilai mulai dari 0,373 sampai dengan 0,615. Pada hasil uji validitas skala pemberdayaan psikologis menunjukkan bahwa 48 aitem yang telah disusun terdapat sebanyak 31 aitem yang dinyatakan valid dengan rentang nilai mulai dari 0,371 sampai dengan 0,651.

Uji reliabilitas merupakan pengujian terhadap instrumen dengan melihat tingkat konsistensinya (Sahir, 2021). Uji reliabilitas dipilih menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan interpretasi hasil akan dinyatakan reliabel ketika nilai koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,60 ( $>0,60$ ). Hasil uji reliabilitas menunjukkan skala keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,891 sehingga dinyatakan reliabel. Pada hasil uji reliabilitas skala pemberdayaan psikologis memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,905 sehingga dinyatakan reliabel juga.

### *Analisis data*

Tahap analisis data yang digunakan, yaitu dengan uji normalitas, dan uji korelasi. Uji normalitas yang digunakan yaitu *Kolmogorof-Smirnov*. Uji normalitas berfungsi untuk melihat distribusi data penelitian yang didapatkan bersifat normal atau tidak normal. Data dinilai terdistribusi secara normal ketika nilai signifikansi data lebih dari 0,05 ( $p>0,05$ ). Sebaliknya, data tidak berdistribusi dengan normal ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ). Uji korelasi merupakan pengujian yang berfungsi untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, uji korelasi bertujuan untuk melihat bentuk hubungan antar variabel tersebut yang merujuk pada besaran korelasi ( $r$ ). Uji korelasi yang digunakan yaitu korelasi *pearson product moment*. Hubungan yang signifikan didapatkan apabila nilai koefisien kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ). Begitupun sebaliknya apabila nilai koefisien lebih 0,05 ( $p>0,05$ ) maka hubungan dikatakan tidak signifikan.

## **Hasil**

Proses analisis data menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 25.0 *for windows*. Hasil yang diperoleh pada proses analisis data dipaparkan sebagai berikut:

### *Deskripsi Data Penelitian*

Tabel 1. Statistik Deskriptif

<b>N</b>	<b>Minim um</b>	<b>Maxim um</b>	<b>Me an</b>	<b>Std. Deviation</b>
----------	---------------------	---------------------	------------------	---------------------------

Keseimbangan Kerja	Kehidupan	1	113	134	124.	4.466
		7			13	
		8				
Pemberdayaan Psikologis		1	127	144	135.	3.508
		7			34	
		8				

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai nilai maksimum sebesar 134 dan minimum sebesar 113 dengan rerata sebesar 124,13. Sedangkan pada variabel pemberdayaan psikologis memiliki nilai maksimum sebesar 144 dan nilai minimum sebesar 127 dengan rerata sebesar 135,34. Selain itu, pada variabel keseimbangan kehidupan kerja didapatkan nilai untuk standar deviasi sebesar 3,508. Sedangkan pada variabel pemberdayaan psikologis didapatkan nilai untuk standar deviasi sebesar 5.193.

Selain itu, hasil perhitungan statistik didapatkan nilai rata-rata dari setiap aspek variabel keseimbangan kehidupan kerja. Nilai rerata pada aspek keseimbangan waktu sebesar 4,15. Rerata pada aspek keseimbangan keterlibatan sebesar 4,36. Rerata pada aspek keseimbangan kepuasan sebesar 4,33. Berdasarkan tiga nilai rerata diatas dapat diketahui bahwa aspek keseimbangan keterlibatan memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai rerata pada aspek lainnya.

Hasil perhitungan statistik dari variabel pemberdayaan psikologis didapatkan nilai rata-rata dari setiap aspek pemberdayaan psikologis. Nilai rerata pada aspek arti sebesar 4,37. Rerata pada aspek menentukan nasib sendiri sebesar 4,35. Rerata pada aspek kompetensi sebesar 4,44. Rerata pada aspek dampak yaitu sebesar 4,32. Berdasarkan empat nilai rerata diatas dapat diketahui bahwa aspek kompetensi memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai rerata pada aspek lainnya.

### *Uji Normalitas*

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,200	Distribusi data normal
Pemberdayaan Psikologis	0,200	Distribusi data normal

Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 pada variabel pemberdayaan psikologis dan variabel keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut terdistribusi secara normal.

### *Uji Korelasi*

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

	X	Y	
<b>Keseimbangan Kehidupan Kerja</b>	Pearson Correlation	1	0,740
	Sig (2-tailed)		0,000
	N	178	178
<b>Pemberdayaan Psikologis</b>	Pearson Correlation	0,740	1
	Sig (2-tailed)	0,000	
	N	178	178

Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi dari variabel pemberdayaan psikologis dan variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ). Angka tersebut dapat diartikan bahwa variabel pemberdayaan psikologis dan variabel keseimbangan kehidupan kerja berhubungan secara signifikan. Selain itu, diperoleh pula besaran korelasi ( $r$ ) sebesar 0,740 ( $r = 0,740$ ). Nilai tersebut diinterpretasikan bahwa pemberdayaan psikologi dengan keseimbangan kehidupan kerja adalah hubungan yang kuat dan positif. Oleh karena itu, pemberdayaan psikologis yang tinggi maka akan tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki Satgas PPA. Begitupun sebaliknya, ketika pemberdayaan psikologi rendah maka akan rendah pula keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki Satgas PPA.

## Pembahasan

Hasil utama dari penelitian yang dilakukan pada Satgas PPA di Kabupaten Bojonegoro menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja. Hubungan yang signifikan ini dapat dilihat dari nilai signifikansi korelasi yang telah dijelaskan di atas. Selain itu, nilai koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki kategori hubungan yang kuat dan positif. Kategori hubungan yang kuat ini sesuai dengan kategorisasi kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2018), sedangkan hubungan yang positif dapat dilihat dari tanda dari nilai koefisien korelasinya. Hubungan yang positif dan searah ditandai dengan tidak adanya tanda negatif (-) pada nilai koefisien korelasi yang didapatkan. Begitupun sebaliknya, hubungan yang tidak searah dan negatif ditandai dengan adanya tanda negatif (-) pada nilai koefisien korelasi. Hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa apabila pemberdayaan psikologis tinggi maka keseimbangan kehidupan kerja akan tinggi pula pada Satgas PPA. Sebaliknya, apabila pemberdayaan psikologis rendah maka keseimbangan kehidupan kerja akan rendah pula pada Satgas PPA. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Dorotea (2020) pada subyek karyawan kantor bupati. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa pemberdayaan psikologis berkorelasi positif dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja akan meningkat ketika Satgas PPA merasa berdaya secara psikologis terhadap setiap peran dalam kehidupannya. Hal ini disebabkan Satgas PPA memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya dengan adanya bimbingan teknik dan pemberian kebebasan untuk mengatur kasus yang akan ditangani. Kebebasan tersebut bertujuan untuk melatih kompetensi Satgas PPA secara langsung sehingga mampu untuk mendorong rasa bermakna akan profesinya sebagai Satgas PPA itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian (Dorotea, 2020) yang menjelaskan bahwa seseorang yang mampu memahami kompetensi dan berupaya untuk meningkatkannya dengan melakukan tugas pekerjaan akan semakin memperkaya kompetensi yang dimiliki sehingga akan tercapainya tujuan pekerjaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut diartikan bahwa seseorang mampu untuk memberdayakan seluruh

aspek pemberdayaan psikologisnya sehingga akan menciptakan keseimbangan kehidupan kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kesejahteraan individu untuk terlibat dengan adil dan seimbang pada kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja sebagai sejauh mana merasa puas pada seluruh peran dalam kehidupannya seperti kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (McDonald & Bradley, 2005). Seseorang yang mampu untuk menyeimbangkan setiap peran ini akan memiliki kualitas hidup yang lebih baik dibandingkan seseorang yang tidak mampu mengatur setiap perannya. Seseorang yang memiliki tingkat keterlibatan yang seimbang ini ditandai dengan kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dipekerjaannya, dan memiliki waktu yang cukup pula untuk kehidupan pribadinya seperti beraktivitas dengan teman, keluarga, atau melakukan hobinya (Amazue & Onyishi, 2015). Keseimbangan kehidupan kerja memiliki tiga aspek yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (McDonald & Bradley, 2005)..

Aspek keseimbangan keterlibatan merupakan kontribusi yang seimbang pada kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (McDonald & Bradley, 2005). Satgas PPA memiliki kontribusi yang sama adil dan seimbang pada pekerjaannya dan kehidupan di luar pekerjaannya. Satgas PPA menunjukkan bahwa mereka mampu untuk bersikap profesional, mampu berkomitmen serta terlibat secara emosional pada kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini karena Satgas PPA memiliki rasa tanggung jawab yang baik atas pekerjaannya sebagai Satgas PPA sehingga tugas yang seringkali memerlukan waktu lama dalam pengerjaannya itu tidak memengaruhi kontribusinya dalam bekerja. Selain itu, Satgas PPA juga memiliki kontribusi yang baik pada kehidupan pribadinya yang ditunjukkan bahwa mereka mampu untuk memenuhi kebutuhan dan tugasnya dalam keluarga. Kontribusi mereka pada setiap kehidupannya juga dapat dilihat dari adanya rasa bangga atas pekerjaannya dan kehidupan pribadinya sehingga setiap kehidupan tersebut tidak saling mengganggu Satgas PPA dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Aspek keseimbangan kepuasan merupakan perasaan puas yang seimbang pada setiap peran dalam kehidupan karena seseorang menilai usaha yang telah dilakukan mampu menunjang kebutuhan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (McDonald & Bradley, 2005). Satgas PPA memiliki kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga tidak memunculkan konflik akibat adanya rasa tidak puas. Hal ini ditunjukkan bahwa Satgas PPA tetap merasa puas dan bahagia setelah berhasil membantu korban meskipun kompensasi yang diterima tidak banyak. Selain itu, mereka juga merasa puas atas kehidupan keluarga yang dijalannya. Hal ini terjadi karena Satgas PPA mampu menilai bahwa setiap peran dalam kehidupannya memiliki nilai yang penting sehingga tidak mengganggu dan tidak menimbulkan konflik diantaranya.

Aspek keseimbangan waktu merupakan pembagian waktu yang adil untuk dihabiskan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi (McDonald & Bradley, 2005). Aspek ini berada pada rerata terakhir karena Satgas PPA memiliki kehidupan pekerjaan lainnya sehingga memiliki waktu yang terbatas untuk melaksanakan aktivitas pada setiap peran yang dimiliki. Meskipun begitu, Satgas PPA menunjukkan bahwa mampu untuk membagi waktu pada perannya dalam pekerjaan juga perannya dalam keluarga. Hal tersebut dibuktikan bahwa Satgas PPA mampu membagi waktunya untuk menyelesaikan tugas pada setiap peran yang dimiliki sekalipun mereka dituntut untuk selalu bersiaga 24 jam. Selain itu, Satgas PPA juga memiliki waktu untuk melakukan hobinya, berkumpul dengan keluarga dan teman, serta mampu untuk datang

tepat waktu saat bekerja setelah pekerjaan rumah diselesaikan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa Satgas PPA mampu mengatur prioritas dalam setiap kehidupannya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat berkontribusi terhadap tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja yaitu karakteristik organisasi, karakteristik politik dan budaya, serta karakteristik individu (Hernandez dkk., 2019). Berdasarkan karakteristik individu, seseorang dengan kepribadian yang berdaya secara psikologis maka akan memiliki kendali untuk tetap berlaku adil pada tekanan dalam pekerjaan dan permasalahan dalam keluarga (Panda & Sahoo, 2021). Selain itu, pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dengan memberikan peluang untuk berkembang dan saling menghargai kontribusi antar orang (Kanu dkk., 2023).

Pemberdayaan psikologis merupakan persepsi individu terkait keyakinan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki mampu untuk memenuhi peran kerja dan mengurangi ketidakberdayaan. Seseorang dengan keyakinan bahwa ia memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berguna untuk menuntaskan tugasnya dengan baik dan mampu untuk membuat inovasi pada organisasinya berarti bahwa pemberdayaan psikologisnya baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Spreitzer (1995) yang mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai persepsi seseorang atas peran kerjanya dengan melibatkan empat kognisi. Empat kognisi tersebut mencerminkan keinginan dan kemaauan seseorang untuk mampu membentuk peran. Empat kognisi yang dimaksud yaitu arti, menentukan nasib sendiri, kompetensi, dan dampak.

Aspek kompetensi merupakan keyakinan seseorang bahwa memiliki kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan kompetensi yang dimiliki (Spreitzer, 1995). Satgas PPA memiliki keyakinan bahwa kompetensi yang dimiliki mampu untuk menyelesaikan aduan yang masuk. Keyakinan tersebut muncul karena mereka memperoleh bimbingan teknis secara rutin untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Hal tersebut yang mendorong Satgas PPA untuk memiliki keyakinan pada kompetensinya sehingga tugas sebagai Satgas PPA dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu, Satgas PPA memiliki keyakinan bahwa mampu menerapkan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tugas yang diterima sehingga mampu untuk mencegah terjadinya pelecehan seksual dan KDRT. Keyakinan tersebut mendorong individu untuk mampu dalam menetapkan kontribusi dengan proporsi yang tepat pada setiap tugas yang dimiliki dalam kehidupan (Kanu, et al, 2023).

Aspek arti merupakan kesesuaian cara pandang dalam memaknai tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Spreitzer, 1995). Satgas PPA memiliki pemahaman atas pekerjaannya. Mereka menyukai dan menilai pekerjaan tersebut penting. Mereka menilai bahwa Satgas PPA memiliki peran dalam mencegah terjadinya pelecehan seksual dan KDRT sehingga pekerjaan tersebut sesuai dengan prinsip hidup yaitu pribadi yang memiliki rasa kemanusiaan. Oleh karena itu, Satgas PPA tidak merasa keberatan dengan beban kerja yang harus dihadapi sehingga mampu untuk menikmati tugas tersebut. Pemaknaan akan pentingnya peran dalam kehidupan mampu mendorong individu untuk menilai bahwa pentingnya untuk menyeimbangkan peran-peran dalam kehidupan (Dorotea, 2020).

Aspek menentukan nasib sendiri merupakan keyakinan berhak untuk memilih, mengatur dan bertindak sesuai dengan keputusannya sendiri (Spreitzer, 1995). Satgas PPA memiliki kebebasan untuk memilih strategi, mengatur tugas, dan bertindak dengan mandiri. Hal ini ditunjukkan bahwa Satgas PPA berhak untuk mengatur metode yang sesuai dengan kasus yang akan dihadapi. Mereka bebas untuk melakukan pendekatan dalam upaya

pemberian edukasi terkait pencegahan pelecehan seksual dan KDRT. Selain itu, Satgas PPA bebas untuk mengatur waktu dan proses penanganan aduan, serta berhak untuk menyelesaikan kasus dengan usahanya. Kontrol yang baik atas tugas dan tanggung jawab yang dimiliki akan mempermudah untuk individu dalam berlaku adil dan seimbang pada setiap peran yang dimiliki (Panda dan Sahoo, 2021).

Aspek dampak merupakan sejauh mana seseorang mampu untuk memberikan hasil dan pengaruh terhadap organisasi (Spreitzer, 1995). Aspek ini berada pada rerata terakhir karena hasil yang diberikan kepada organisasi tidak hanya bergantung pada perfoma Satgas PPA, tetapi juga karena orang lain yang tidak dapat dikendalikan sepenuhnya oleh Satgas PPA. Meskipun begitu, Satgas PPA tetap memiliki keyakinan bahwa mampu memberikan hasil yang baik pada pekerjaannya sehingga mampu memberikan pengaruh dan berperan penting atas keberhasilan organisasi. Perfoma yang diberikan Satgas PPA menunjukkan bahwa mereka memiliki kontribusi atas keberhasilan organisasi dalam memperoleh penghargaan dan menciptakan kabupaten layak anak. Selain itu, Satgas PPA juga memiliki pengaruh atas upaya menurunkan angka KDRT dan pelecehan seksual. Dampak yang dihasilkan dari perfoma individu untuk menyelesaikan tugas dalam kehidupannya akan mendorong munculnya rasa puas yang seimbang antar perannya (Akdag, 2012).

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil ini diartikan bahwa semakin tinggi pemberdaya psikologis maka akan semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja pada Satgas PPA. Penelitian lain yang dilakukan oleh Panda dan Sahoo (2021) juga menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara retensi profesional dengan keseimbangan kehidupan kerja. Seseorang yang berdaya secara psikologis akan memiliki kontrol atas dirinya sehingga mendorong untuk terlibat secara adil pada setiap peran dalam kehidupannya. Hal tersebut akan memberikan produktivitas dan efisien kerja yang baik (Akdag, 2012). Selain itu, terdapat penelitian yang menjelaskan hubungan pemberdayaan psikologis sebagai mediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja (Kanu dkk., 2023). Besar koefisien korelasi antara pemberdayaan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja adalah 0,41. Seseorang yang merasa berdaya secara psikologis akan memiliki tujuan pada pekerjaan dan kehidupannya. Oleh sebab itu, seseorang yang merasa puas dan percaya pada pekerjaannya akan mampu untuk berlaku adil pada setiap peran dalam kehidupannya.

Penelitian ini hanya terbatas pada hubungan yang terjadi antara pemberdayaan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan nilai koefisien korelasi diartikan bahwa hubungan penelitian ini berada pada kategori hubungan kuat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang turut berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Faktor-faktor yang dimaksud, seperti karakteristik organisasi, karakteristik politik, dan budaya, serta karakteristik individu lainnya (Hernandez dkk., 2019), seperti kepuasan gaji (Kanu dkk., 2023), persepsi dukungan organisasi (Rabani & Budiani, 2021), modal psikologis dan kesadaran penuh (Salim, 2021), serta penerimaan diri (Hutasoit, 2018).

## **Kesimpulan**

Hasil dari penelitian ini memberikan informasi bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja pada

Satgas PPA. Selain itu, didapatkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,740 ( $r=0,740$ ). Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja terletak pada kategori kuat dan positif. Hal ini dapat diartikan bahwa penelitian ini membuktikan apabila pemberdayaan psikologis tinggi maka keseimbangan kehidupan kerja akan tinggi pula pada Satgas PPA. Begitupun sebaliknya, pemberdayaan psikologis yang rendah maka keseimbangan kehidupan kerja akan rendah pula pada Satgas PPA.

## Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan dukungan dengan memberi kesempatan kepada Satgas PPA untuk mengembangkan kompetensinya sehingga dapat mempertahankan keyakinan atas kompetensinya untuk tetap tinggi. Keyakinan tersebut yang akan menjadi pendorong bagi Satgas PPA untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kehidupannya sehingga mampu untuk mengatur waktu dan prioritas peran yang mendesak agar tidak terjadi ketimpangan pembagian waktu pada setiap peran yang dimiliki. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada pemberdayaan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja pada Satgas PPA. Harapan pada penelitian selanjutnya untuk mengembangkan dan memperluas fokus penelitian pada sampel dan variabel lain yang berkemungkinan memiliki kontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja.

## Daftar Pustaka

- Akdag, F. (2012). *Impact of empowerment on work-life balance and employee well-being*. Cambridge Business and Economics Conference, Cambridge, UK.
- Alam, R. (2010). Pengaruh pemberdayaan terhadap kelelahan kerja dan kecerdasan emosional perawat dan bidan pada rumah sakit rujukan di Sulawesi Selatan. *Ekuitas*, 14(2). <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i2.279>
- Ariyanti, Y. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*, 3(5).
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Offset.
- Chan, R., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2020). Pengaruh dukungan sosial sebagai moderator ketidakseimbangan kehidupan-kerja dan keterikatan kerja perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora dan Seni*, 4(2), 339–348. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.7710.2020>
- Chen, P. Y., & Cooper, C. L. (2014). *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and Wellbeing*. Wiley Blackwell.

- Dorotea, C.C. (2020). The relationship between psychological empowerment and work life balance. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 9(4). <https://doi.org/10.35335/ijosea.v9i4.42>
- Haar, J.M., Sune, A., Russo, M. (2018). A cross-national study on the antecedents of work–Life Balance from the fit and balance perspective. *Soc Indic Res* 142, 261–282 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Sánchez-Hernández, M. I., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5122. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
- Hutasoit, I. (2018). Hubungan penerimaan diri dengan keseimbangan kehidupan kerja (Work-life Balance) pada tenaga honorer pemerintah penyandang disabilitas. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2). <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i2.4559>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Kanu, G. C., Odinko, I. C., & Ujoatuonu, I. V. N. (2023). Pay satisfaction and work–life balance among Nigerian bank employees: The roles of psychological empowerment and gender. *Journal of Psychology in Africa*, 33(5), 469–475. <https://doi.org/10.1080/14330237.2023.2244336>
- Maszura, L., & Novliadi, F. (2020). The influence of perceived organizational support on work-life balance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologie*, 22(1), 182–188. <http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v22.1.2018>
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilization gap in work–life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Musadieq, M. A., Rimawan, E., Mulyanto., & Mahendra, A.S. (2016). Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap efikasi diri dan kecerdasan emosional. *SINERGI*, 20(3). <http://dx.doi.org/10.22441/sinergi.2016.3.004>
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work–life balance, retention of professionals and psychological empowerment: an empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2), 103–123. <https://doi.org/10.1108/ejms-12-2020-0003>

- Puspitasari, I.H. (2020). Pengaruh dimensi work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2)
- Rabani, T., & Budiani, M.S. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan work-life balance pada karyawan staf Gudang PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- Sahir, S.H. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia
- Salim, V.A. (2021). Pengaruh modal psikologis dan kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada tenaga kependidikan wanita. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3). <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6499>
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal* 2(2), 188-206.
- Siyoto, S., & Sodik, M.A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the Workplace: Dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5). <https://doi.org/10.2307/256865>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Uno, H. B. (2015). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.