

Peran adversity quotient terhadap work-life balance karyawan



p-ISSN 2746-8976; e-ISSN 2685-8428
ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia
2022, Vol 10(2):86-92
DOI:10.22219/cognicia.v10i2.22535
©The Author(s) 2022
©i10 4.0 International license

Widad Syavirayana Shari¹, Tulus Winarsunu², & Nandy Agustin Syakarofath³

Abstract

The imbalance between the world of work and employees' personal life can interfere with daily activities, so that it can cause problems both in the world of work and in personal life. One of those considered capable of better balancing personal and work life is the impulse in the individual to move towards his life goals constantly. Therefore, this study aims to test the role of the adversity quotient on the work-life balance. 150 employees actively participated in this study which was obtained using the convenience sampling technique. The instruments used are the Work/non-work Interference and Enhancement Scale and the adversity response profile. A simple linear regression test results show that the adversity quotient can predict the employee's work-life balance. The higher the adversity quotient, the higher the employees' work-life balance.

Keywords

adversity quotient, employee, work-life balance

1 Pendahuluan

Dunia kerja yang berkembang pesat serta bersifat dinamis membuat individu yang ada di dalamnya menghabiskan lebih banyak waktu untuk berfokus terhadap pekerjaan. Survei yang dilakukan [Harvard Business School \(2009\)](#) menunjukkan bahwa 94% dari 1000 pekerja profesional bekerja lebih dari 50 jam per minggu, dan hampir setengahnya bekerja 65 jam per minggunya. Angka tersebut belum mencakup 25 jam yang dihabiskan mengecek pesan yang berhubungan dengan pekerjaan. Survei yang dilakukan oleh pemerintah Jepang juga menunjukkan 22% pekerja di Jepang menghabiskan lebih dari 49 jam per minggu. Jika dihitung pekerjaan yang sesuai dengan standar dari pukul 9 pagi hingga 5 sore setiap Senin hingga Jumat, jam kerja hanya membutuhkan 40 jam per minggunya. Angka ini menunjukkan bahwa tidak sedikit orang yang bekerja lebih dari jam kerja yang seharusnya.

Seorang individu memiliki beberapa peran yang ia miliki dalam hidupnya. Dalam bekerja, individu tersebut dapat menjadi karyawan di suatu perusahaan; setelah pulang ke rumah, dia memiliki kehidupan pribadi dan mengambil peran dalam keluarganya. Kehidupan dalam lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan dalam berkeluarga, begitu juga sebaliknya ([Taşdelen-Karçkay & Bakalim, 2017](#)). Individu perlu untuk mempertahankan keselarasan dalam bekerja serta kehidupan pribadinya. Keseimbangan atau mempertahankan keselarasan hidup secara keseluruhan disebut *work-life balance* ([Amazue & Onyishi, 2015](#)).

[World Health Organization \(2010\)](#) menekankan pentingnya suatu tempat kerja yang sehat; dimana atasan dan karyawan bekerja sama mewujudkan lingkungan kerja yang memperhatikan keselamatan fisik, kebutuhan psikososial, serta well-being individu yang ada di dalamnya. Work-Life Balance didukung dengan lingkungan kerja yang sadar atau mengakui bahwa perlunya keseimbangan dalam

tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal, demi mencegah munculnya gangguan mental. Tempat kerja yang sehat juga termasuk salah satu cara untuk berkontribusi dalam komunitas, yang dapat meningkatkan kesehatan karyawan, keluarga, serta anggota lain dalam komunitas.

[Fisher et al. \(2009\)](#) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. *Work-life balance* merupakan konsep luas mengenai pembagian prioritas yang tepat antara dua sisi, kerja (karir dan ambisi) dan kehidupan (kesehatan, kesenangan, waktu luang, keluarga, dan perkembangan spiritual. Tidak hanya hubungan antara fungsi pekerjaan dan keluarga, tetapi juga mencakup peran lain di berbagai bidang ([Vijayaraghavan & Martin, 2020](#)). *Work-Life Balance* juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen kerja dan komitmen keluarga, serta tanggung jawab dan aktivitas lainnya ([Delecta, 2011](#)).

Work-life balance dapat dikaji dari beberapa sisi. Secara individu, tercapainya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat mendukung well-being dan kondisi kesehatan individu tersebut ([Zheng et al., 2015](#)). *Work-life balance* memiliki korelasi negatif dengan *work-family conflict* dan *family-work conflict*, yang berarti semakin baik *work-life balance* yang dimiliki seseorang, maka konflik antara tuntutan peran dalam keluarga serta tuntutan pekerjaan dapat menurun ([Taşdelen-Karçkay & Bakalim, 2017](#)). Selain untuk individu,

^{1,2,3} Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, Indonesia

Corresponding author:

Winarsunu, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Email: tulus@umm.ac.id

meningkatnya *work-life balance* karyawan juga dapat menguntungkan perusahaan yang ditempatinya. Dengan lingkungan kerja yang sehat, maka karyawan dapat bekerja dengan optimal. Tingkat burnout yang dirasakan karyawan menurun dan kepuasan kerja dapat meningkat jika *work-life balance* tercapai (Obiageli et al., 2015; Kossek et al., 2012). Tercapainya *work-life balance* juga dapat meningkatkan *organizational pride*, *organizational citizenship behavior*, dan *organizational commitment* (Obiageli et al., 2015; Kossek et al., 2012). Kebijakan yang mendukung tercapainya *work-life balance*, dengan bentuk fleksibilitas dalam mengambil cuti, juga terbukti dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Obiageli et al., 2015).

Work-life balance dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa kepribadian dengan Teori Big Five Personality Bhalla & Kang (2018) dimana kelima trait berperan signifikan mempengaruhi *work-life balance* atau dapat berupa *emotional intelligence* (Mokana, 2016). Strategi *coping* yang sehat juga dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (Zheng et al., 2015). Adanya konflik peran, dimana peran dalam tuntutan pekerjaan berada di luar kemampuan karyawan dapat menurunkan tingkat Work-Life Balance (Omar et al., 2015).

Persepsi mengenai *work-life balance* juga berbeda pada generasi berbeda. Penelitian Gilley et al. (2015) dilakukan pada generasi Baby Boomer, Generasi X, dan Millennial. Millennial menganggap bahwa ‘pertumbuhan dan perkembangan karyawan’ merupakan faktor terpenting menentukan Work-Life Balance, dimana generasi lainnya menganggap ‘keadilan’ sebagai faktor terpenting. Karyawan dengan rentang umur lebih tua juga lebih mungkin untuk mempertahankan Work-Family Balance (Richert-Kazmierska & Stankiewicz, 2016).

Faktor yang bersifat eksternal bisa datang dari berbagai lapisan. Mulai dari lapisan makro seperti perkembangan teknologi dalam revolusi industri (Mokana, 2016) atau krisis ekonomi yang dapat mempersulit karyawan untuk mencapai *work-life balance* (Charitou et al., 2018). Suatu organisasi juga bisa membentuk sistem yang mendukung terwujudnya *work-life balance*. Karyawan yang merasa memiliki dukungan organisasi juga lebih mungkin untuk mencapai *work-life balance* (Amazue & Onyishi, 2015). Tuntutan pekerjaan secara kuantitatif maupun kualitatif yang berlebih juga menurunkan tingkat *work-life balance* (Omar et al., 2015). Selain variabel-variabel yang sudah disebutkan tadi, *work-life balance* juga dapat dipengaruhi oleh struktur keluarga, *life stages* (tahapan kehidupan), gender, karir, dan jumlah pendapatan (Keengwe & Byamukama, 2019).

Enrichment bisa didapatkan seorang individu dari tuntutan kedua peran dalam pekerjaan dan keluarga, namun hal ini belum banyak diteliti. Seorang individu dapat merasakan keberhasilan dalam satu peran dan menggunakan mekanisme kognitif yang sama untuk meraih keberhasilan dalam peran lain (Chan et al., 2015). Individu juga bisa merasakan tantangan yang dituntut kedua peran tersebut untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Kemampuan seseorang untuk menjadikan tantangan dalam kehidupannya menjadi sesuatu yang positif disebut *adversity Quotient*.

Adversity quotient (AQ) mengacu pada kemampuan seseorang, tentang bagaimana seseorang merespon dalam berbagai kesulitan yang berbeda atau kesulitan yang dialami

dalam kehidupan dan mengubahnya menjadi sesuatu yang positif (Stoltz, 2000). Menurut Stoltz (1997) *adversity quotient* adalah dorongan manusia terus bergerak menuju tujuannya (*ascends*). Tujuan dalam pergerakan maju tersebut dapat berupa karir dan pekerjaan, memiliki keluarga yang sejahtera, maupun menjadi lebih dekat kepada Tuhan YME dan sebagainya.

AQ merupakan konsep yang sangat berguna ketika *adversity*/kesulitan berada di setiap lapisan kehidupan. AQ berhubungan langsung dengan kecerdasan pokok seperti *emotional intelligence* (EQ) dan *spiritual intelligence* (SQ) (Mohd & Khairani, 2016). Meningkatnya tingkat AQ juga dapat meningkatkan keterampilan sosial seseorang. Kemampuan seseorang dalam menanggulangi masalah pribadinya, dapat membantu mengatasi masalah yang ia temukan dalam interaksi sosial yang dilakukan (Amparo, 2015).

AQ sebagai suatu konsep juga dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan. Terdapat hubungan yang positif antara tingkat AQ dan performa pekerjaan (Wiradendi et al., 2020). Semakin tinggi AQ yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki (Song & Woo, 2015). Occupational Stress disebabkan oleh kondisi yang tidak menguntungkan di dalam pekerjaan. Penelitian oleh Singh & Sharma (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat AQ, semakin tinggi juga seseorang dapat mengurangi stress yang disebabkan oleh pekerjaan.

Ketika seseorang memiliki tingkat AQ yang tinggi, maka semakin mudah seseorang tersebut dalam menghadapi tantangan. Dengan Control, Origin dan Ownership, Reach dan Endurance yang baik; maka masalah yang mereka hadapi akan mudah diselesaikan dan mencegah adanya *work-life interference* serta dapat menjadikan hal tersebut suatu hal yang positif atau mewujudkan *work-life enhancement*. Maka dari itu, keterkaitan dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* yang baik pada diri seseorang dapat membantu mewujudkan *work-life balance*.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bertujuan untuk mengungkap kemampuan *adversity quotient* dalam memprediksi *work-life balance* pada karyawan. Manfaat penelitian ini adalah menaruh fokus pada *work-life balance* demi menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan melihat tingkat *adversity quotient* yang dapat membantu seseorang mengatasi kesulitan dalam hidupnya serta menjadikannya sesuatu yang positif.

Metode

Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas dengan dua variabel yaitu *adversity quotient* (Variabel X) dan *work-life balance* (Variabel Y).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan dengan usia 23-55 yang sudah bekerja minimal 1 tahun yang diperoleh menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses. Teknik ini dipilih untuk mempermudah dalam pengambilan data

dikarenakan adanya pandemi COVID-19 yang membatasi ruang gerak peneliti selama penelitian berlangsung. Skala penelitian disebar menggunakan Google Form.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Work-Life Balance adalah persepsi seseorang tentang keseimbangan dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaannya yang meliputi perasaan senang maupun sedih yang dirasakan dalam kegiatan kesehariannya yang mengacu pada 4 aspek *work-life balance* yaitu, *work interference with personal life*, *work enhancement of personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement with work*. *Work-life balance* diukur menggunakan skala *Work/non-work interference and enhancement* (Fisher et al., 2009). Skala kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti dengan pendampingan dari dosen pembimbing. Skala ini memiliki 17 item dengan nilai reliabilitas 0.866 dan merupakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Skala ini memiliki item yang bersifat unfavorable, yaitu item 1 hingga 11 dan item bersifat favorable, yaitu item 12 hingga 17.

Adversity quotient adalah persepsi tentang kemampuan individu untuk dapat bertahan dalam menghadapi tantangan yang mengacu kepada mengacu pada 4 aspek AQ, yaitu *CORE*. C untuk *control*, O untuk *origin* dan *ownership*, R untuk *reach* dan E untuk *endurance*. AQ diukur menggunakan *adversity response profile* yang dikembangkan oleh Stoltz yang memiliki 20 item dengan rentangan daya beda item 0.193-0.660 dan nilai reliabilitas 0.892. Skala kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti dengan pendampingan dari dosen pembimbing. Skala ini hanya memiliki item yang bersifat favorable. *Adversity response profile* menggunakan sistem likert, namun memiliki terdapat pilihan jawaban yang sesuai dengan aspeknya. Sebagai contoh pada aspek C, pertanyaannya adalah “sejauh mana anda bisa mengendalikan situasi ini?” dengan jawaban “Tidak sama sekali” diberikan nilai 1 dan diberikan nilai 5 untuk “Sepenuhnya terkendali”.

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga tahap. Pada tahap persiapan, proposal dibuat terlebih dahulu. Hal ini dilakukan dengan pendalaman materi melalui kajian teoritis. Selain itu, peneliti menyesuaikan skala sesuai dengan tujuan penelitian mereka. *Work-life balance* diukur dengan mengadaptasi *Work/Non-Work interference and reinforcement scale* yang dikembangkan oleh (Fisher et al., 2009), dan *adversity quotient* diadaptasi dari *adversity response profile* yang dikembangkan oleh Stoltz (1997). Yang kedua adalah fase uji coba skala, diikuti dengan pengumpulan data penelitian. Tahap ketiga adalah analisis data dengan uji regresi linier sederhana menggunakan IBM SPSS Statistics 21. Sebelum pengujian regresi, terlebih dahulu menguji asumsi normalitas dan linearitas.

Hasil

Deskriptif Variabel Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan swasta dengan usia 23-55 tahun serta telah bekerja selama

Tabel 1. Data demografis

Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	54	47.8
Perempuan	60	52.2
Usia		
23-29 tahun	76	67.3
30-40 tahun	25	22.1
41-55 tahun	12	10.6
Jam kerja/minggu		
<40 jam	13	11.4
40-44 jam	59	51.7
45-50 jam	27	25.4
>50 jam	13	11.4

minimal 1 tahun. Total subjek dalam penelitian ini adalah 114 orang karyawan.

Tabel 1 menunjukkan data demografis subjek. Persentase subjek menurut jenis kelamin menunjukkan subjek laki-laki sebanyak 47.8% dan subjek perempuan sebanyak 52.2%. Persentase subjek menurut usia menunjukkan 67.3% subjek berumur 23-29 tahun atau termasuk dalam generasi Z, 22.1% subjek berumur 30-40 tahun atau termasuk dalam generasi Y1 dan 10.6% termasuk dalam generasi Y2. Persentase subjek menurut Jam Kerja per Minggu menunjukkan 11.4% memiliki jam kerja sebanyak < 40 jam per minggu, 51.7% yang merupakan jumlah terbanyak memiliki jam kerja sebanyak ± 40 jam per minggu, 25.4% memiliki jam kerja 45-50 jam per minggu dan 11.4% memiliki jam kerja >50 jam per minggu.

Tabel 2 menunjukkan kategorisasi skor *adversity quotient* dan *work-life balance* serta uji tabulasi silang *work-life balance* dengan *gender*. Hasil menunjukkan *work-life balance* subjek perempuan maupun laki-laki mayoritas berada pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 3, Indeks *adversity quotient* terbukti berkontribusi terhadap *work-life balance*, dengan karyawan mengalami $r^2=0.188$, $F(1.112 = 113, p = 0.000)$. Artinya semakin tinggi nilai *adversity quotient* maka semakin baik *work-life balance*nya. Nilai $r^2 = 0.188$ menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat dijelaskan dengan variasi *adversity quotient* sebesar 18.8%.

Diskusi

Adversity quotient berhubungan dengan bagaimana kemampuan seseorang untuk menghadapi kesulitan dalam hidupnya, serta menjadikan kesulitan sesuatu yang positif. Terdapat beberapa aspek dalam *adversity quotient*, seperti *control*, *origin* and *ownership*, *reach*, dan *endurance*. *Work-life balance* berhubungan dengan upaya yang dilakukan seseorang untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. 4 aspek dari *work-life balance* yaitu, *work interference with personal life*, *work enhancement of personal life*, *personal life interference with work*, dan *personal life enhancement with work*. Setelah dilakukan penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *adversity quotient* dan *work-life balance*. Hal ini berarti semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula *work-life balance*nya, serta sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* seseorang maka semakin rendah pula *Work-life balance* yang dimiliki. Ketika seseorang mampu untuk menghadapi

Tabel 2. Kategorisasi data

Variabel	Kategori	F (%)	F Laki-Laki (%)	F Perempuan (%)
Adversity quotient	Rendah	0 (0)		
	Sedang	56 (49.1)		
	Tinggi	58 (50.1)		
Work-life balance	Rendah	7 (6.1)		
	Sedang	88 (77.2)		
	Tinggi	19 (16.7)		
Work-life balance dan Gender	Rendah		2 (1.8)	5 (4.4)
	Sedang		41 (36)	47 (41.2)
	Tinggi		11 (9.60)	8 (7)

Tabel 3. Hasil uji regresi

	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r ²)	β	Significant (p)
Peran <i>adversity quotient</i> terhadap <i>work-life balance</i> pada karyawan	0.433	0.188	0.433	0.000

kesulitan yang ada dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya dan membuat kesulitan tersebut menjadi sesuatu yang positif, maka akan tercapai keseimbangan antar aspek dalam hidupnya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 18.8% variasi *Work-life balance* dapat dijelaskan oleh variasi *adversity quotient*. Sisanya, terdapat 81.2% variabel lain yang dapat menjelaskan *Work-life balance* mulai dari faktor internal hingga eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang ada pada diri individu seperti kepribadian, strategi coping, atau konflik peran (Bhalla & Kang, 2018). Variabel *adversity quotient* pada penelitian ini juga termasuk pada faktor internal karena *adversity quotient* berhubungan dengan kemampuan atau skill pada diri seseorang. Selain faktor internal, faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *work-life balance* dapat berupa dukungan organisasi, struktur keluarga, maupun *life stages* (Amazue & Onyishi, 2015).

Control merupakan aspek dari *adversity quotient* dengan sumbangan terbanyak dalam mempengaruhi *Work-life balance*, dengan sumbangan sebesar 13%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Duxbury et al., 1994) yang menyatakan bahwa semakin besar *perceived control* yang dimiliki seseorang maka semakin kecil peluang untuk merasa kelebihan beban dan bercampurnya masalah pribadi dan masalah pekerjaan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Wynn & Rao (2019) dengan subjek konsultan manajemen, menunjukkan bahwa semakin besar *perceived control* yang dimiliki karyawan maka semakin besar juga tingkat *work-life balancenya*. Penelitian yang sama menunjukkan bahwa skill yang dimiliki karyawan dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi digunakan sebagai keserasian alamiah dengan pekerjaan mereka sebagai konsultan manajemen. Hal ini dapat berkaitan dengan salah satu aspek dari *work-life balance*, yaitu *personal life enhancement with work*. Hal ini juga menunjukkan bahwa aspek *control* sebagai aspek pembentuk *adversity quotient* berkaitan erat dengan *work-life balance*.

Aspek *origin and ownership* yang membahas tentang tanggung jawab seseorang dalam mengerti dan mengakui permasalahan dalam hidupnya memberikan sumbangan sebesar 3%. Aspek ini berhubungan dengan *perceived personal*

responsibility, namun penelitian mengenai *perceived personal responsibility* dalam lingkup kerja masih belum umum. Penelitian oleh Isaac et al. (2011) menyatakan bahwa *personal responsibility* karyawan merupakan aspek yang harus diperhitungkan suatu perusahaan dalam mewujudkan peraturan yang *employee-friendly*, namun *personal responsibility* yang dibahas disini merupakan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Meskipun begitu, jika perusahaan benar-benar mewujudkan peraturan yang memperhatikan *personal responsibility* hal ini jelas akan membantu karyawan-karyawannya yang memiliki tingkat *perceived personal responsibility* yang bervariasi. Peraturan yang *employee-friendly* tersebut dapat meningkatkan *work-life balance* karyawannya.

Aspek *reach* membahas mengenai kesadaran seseorang akan lingkup batasan yang dimiliki tiap masalah memberikan sumbangan sebesar 3% dan aspek *endurance* yang membahas mengenai kesadaran seseorang akan batasan waktu tiap masalah memberikan sumbangan sebesar 8%. Kedua aspek ini berhubungan dengan *boundary management*, atau pendekatan yang digunakan individu untuk membatasi peran dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Individu dengan *boundary management* yang rendah cenderung mengalami bentrok masalah keluarga dan pekerjaan atau *work-personal life interference*; sebaliknya individu dengan *boundary management* yang baik akan mengalami *work-personal life enhancement* (Kossek et al., 2012)

Salah satu aspek penentu *work-life balance* adalah *strain* yang merujuk kepada symptoms stress yang terlihat seperti keinginan untuk keluar dari pekerjaan sebagai hasil dari *work-life conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Song & Woo (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara stres terhadap pekerjaan dan *adversity quotient*. Seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan (*strain*), serta memiliki *adversity quotient* yang rendah maka akan mempengaruhi bagaimana dia menghadapi stres tersebut. Dengan adanya *strain* dan *adversity quotient* yang rendah, akan mengakibatkan penurunan pada tingkat *work-life balance*.

Waktu kerja ideal menurut Suma'mur (2014) adalah 40-50 jam per minggu sedangkan menurut Peraturan Menteri Per.13/MEN/X/2011 adalah 40 jam. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa subjek dengan kategori *work-life balance* yang rendah paling banyak dimiliki oleh orang yang memiliki jam kerja lebih dari 50 jam per minggu. Subjek-subjek tersebut bekerja melebihi waktu ideal yang ditentukan. Semakin besar waktu yang tersita untuk melakukan pekerjaan, maka akan semakin sulit seseorang menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tausig & Fenwick (2001), semakin besar *perceived control* yang dimiliki seseorang tentang jam kerjanya, maka semakin meningkat *work-life balance* yang dimiliki. *Perceived control* tentang jam kerja dalam penelitian tersebut berhubungan dengan seberapa banyak jam kerja yang dibutuhkan serta seberapa mengikat jadwal yang ditentukan. Namun, disebutkan juga bahwa bukan hanya *perceived control* mengenai jam kerja yang dapat menentukan *work-life balance*, tapi juga peraturan perusahaan yang mendukung keseimbangan hidup karyawan. Eksperimen yang dilakukan oleh Fagnani & Letablier (2004) yang dilakukan di Prancis bahwa mengurangi jam kerja menjadi 35 jam per minggu untuk orang tua yang bekerja terbukti dalam meningkatkan *work-life balance*.

Selain jam kerja, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat lebih banyak laki-laki yang memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi daripada perempuan. Terdapat banyak penelitian yang mengaitkan variabel *work-life balance* dan *gender*. Diskusi mengenai lingkungan kerja dan *gender* juga tidak bisa jauh dari permasalahan mengenai *equality* untuk perempuan. Rehman & Roomi (2012) menyatakan bahwa perempuan yang bekerja mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dikarenakan kurangnya waktu, bias *gender*, norma sosial dan budaya serta tanggung jawab keluarga. Connell (2005) melakukan penelitian tentang *work-life balance*, *gender*, dan *social change* yang bertempat di Australia. Dinyatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hambatan masing-masing dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Permasalahan perempuan berada pada tuntutan untuk bertanggung jawab atas urusan rumah tangga, sedangkan untuk laki-laki berada pada normal sosial yang ditujukan agar bersifat maskulin yang terletak pada tuntutan pekerjaannya- yang akhirnya dapat berdampak pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat dihindari dengan *workplace policy* yang mendukung karyawannya untuk mewujudkan *work-life balance*. Kebijakan-kebijakan tersebut dapat berupa jam kerja fleksibel, cuti melahirkan, kemungkinan bekerja paruh waktu, dan kemungkinan bekerja (setidaknya sebagian waktu) dari rumah (Connell, 2005).

Setiap penelitian pastinya memiliki kelebihan dan keterbatasannya masing-masing. Kelebihan dari penelitian ini adalah penelitian spesifik mengenai *adversity quotient* dan *work-life balance*, dua variabel yang belum banyak diteliti secara bersamaan. Pembahasan Stoltz mengenai *adversity quotient* dapat mencakup berbagai aspek- termasuk lingkup kerja, namun umumnya *adversity quotient* digunakan pada penelitian di bidang pendidikan dengan subjek remaja/anak sekolah. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan baru dalam keilmuan psikologi, terutama dalam bidang industri dan organisasi. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan instrumen penelitian *self-report*, yang mana

dalam *self-report* dapat terjadi bias dalam pengisian instrumen penelitian apabila peneliti tidak hadir secara fisik melakukan pendampingan dalam pengisian data.

Kesimpulan

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa *adversity quotient* dapat memprediksi *work-life balance* karyawan. Semakin tinggi *adversity quotient*, semakin baik *work-life balance* yang dirasakan, dan sebaliknya. *work-life balance* juga diketahui mampu dijelaskan oleh *adversity quotient* sebesar 18,8%, sedangkan sisanya 81.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Implikasi penelitian ini adalah hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumbangan dalam ilmu pengetahuan psikologi, terutama yang terkait dengan bidang industri dan organisasi. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat menjadi referensi untuk mewujudkan lingkungan pekerjaan yang mendukung *work-life balance* dengan memperhatikan regulasi yang ada. Bagi karyawan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mewujudkan *work-life balance* dengan memperhatikan faktor-faktor penentunya. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengkaji faktor lain yang dapat menentukan *work-life balance*, seperti perbedaan bidang pekerjaan, perbedaan antar generasi, jabatan atau dapat lebih spesifik dalam membedah *work-life balance* langsung kepada aspek-aspeknya; yaitu *work interference with personal life*, *work enhancement of personal life*, *personal life interference with work*, dan *personal life enhancement with Work*.

Referensi

- Amazue, L. O., & Onyishi, I. E. (2015). Stress coping strategies, perceived organizational support and marital status as predictors of work-life balance among Nigerian bank employees. *Social Indicators Research*, 128(1), 147-159. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1023-5>
- Amparo, M. M. (2015). *The level of adversity quotient and social skills of student leaders at De La Salle Lipa*. Thesis. College of Education, Arts and Sciences De La Salle Lipa
- Bhalla, A., & Kang, L. S. (2018). The role of personality in influencing work-family balance experience: A study of Indian journalists. *Global Business Review*, 97215091877915. <https://doi.org/11.1177/0972150918779157>
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365-375.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O.-L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2015). Work-family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755-1776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574>
- Charitou, E., Ziatas, T., & Chalikias, M. (2018). Perspectives of work-life balance. *Journal of Applied Research Review*. B18. 37-44. https://www.researchgate.net/publication/328028393-Perspectives_of_Work-Life_Balance

- Connell, R. W. (2005). Work/life balance, gender equity and social change. *Australian Journal of Social Issues*, 40(3), 369–383. <https://doi.org/10.1002/j.1839-4655.2005.tb00978.x>
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189. <http://journalcra.com/article/work-life-balance>
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449–466. <https://doi.org/10.1177/019251394015003006>
- Fagnani, J., & Letablier, M.-T. (2004). Work and family life balance: The impact of the 35-Hour laws in France. *Work, Employment and Society*, 18(3), 551–572. <https://doi.org/10.1177/0950017004045550>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/non-work interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gilley, A., Waddel, K., Hall, A., Jackson, S. A., & Gilley, J. W. (2015). Manager behavior, generation, and influence on work-life balance: An empirical investigation. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 20(1). <https://doi.org/10.9774/GLEAF.3709.2014.ja.00003>
- Harvard Business School. (2009). *Making time off predictable—and required*. Diakses dari <https://hbr.org/2009/10/making-time-off-predictable-and-required> pada 05 Maret 2020.
- Isaac, M. E., Kakabadse, A., & Kakabadse, N. K. (2011). The four pillars of corporate responsibility: ethics, leadership, personal responsibility and trust. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 11(4), 489–500. <https://doi.org/10.1108/14720701111159307>
- Keengwe, J., & Byamukama, R. (2019). *Handbook of research on promoting higher-order skills and global competencies in life and work*. Hershey, PA: Information Science Reference.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/jmp-09-2014-0272>
- Mohd M, M. E. E., & Khairani, A. (2016). Correlation between adversity quotient (AQ) with IQ, EQ and SQ among polytechnic students using rasch model. *Indian Journal of Science and Technology*. <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i47/108695>
- Mokana, M. K. (2016) *Individual, organizational, and environmental factors affecting Work-Life Balance*. PhD. Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4). <https://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2015/05/WORK-LIFE-BALANCE-AND-EMPLOYEE-PERFORMANCE-IN-SELECTED-COMMERCIAL-BANKS-IN-LAGOS-STATE.pdf>
- Omar, M. K., Mohd, I.H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict, and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2). <http://ijbel.com/wp-content/uploads/2016/01/Bus-22.pdf>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of work–life balance on organizational citizenship behaviour: Role of organizational commitment. *Global Business Review*, 17(3-suppl), 15S–29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Richert-Kaźmierska, A. & Stankiewicz, K. (2016). Work–life balance: Does age matter? *Work*, 55(3), 679–688. <https://doi.org/10.3233/WOR-162435>
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600–1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>
- Singh, S., & Sharma, T. (2017). Affect of adversity quotient on the occupational stress of IT managers in India. *Procedia Computer Science*, 122, 86–93. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.345>
- Song, J.-H., & Woo, H.-Y. (2015). A study on AQ (adversity quotient), job satisfaction, and turnover intention according to work units of clinical nursing staffs in Korea. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(S8), 74. <https://doi.org/10.17485/ijst/2015/v8is8/71503>
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. John Wiley & Sons.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient: Turning obstacle into opportunities (Mengubah hambatan menjadi peluang)*. (Terj. T. Hermaya). Grasindo.
- Suma'mur. (2014). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Taşdelen-Karçay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3–13. <https://doi.org/10.1177/1038416216682954>
- Tausig, M., Fenwick, R. Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues* 22, 101–119 (2001). <https://doi.org/10.1023/A:1016626028720>
- Vijayaraghavan, D. T., & Martin, M. (2020). A study on work life balance. *Indian Women. Our Heritage*, 68(30), 4771–4775. Retrieved from <https://archives.ourheritagejournal.com/index.php/oh/article/view/4628>
- Wagman, P., Håkansson, C., Jacobsson, C., Falkmer, T., & Björklund, A. (2012). What is considered important for life balance? Similarities and differences among some working adults. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 19(4), 377–384. <https://doi.org/10.3109/11038128.2011.645552>
- Wiradendi Wolor, C., Pratama, A., Aditya, S., Fadillah F, N., & Purwana, D. (2020). Adversity quotient in improving millennial generation salespeople's performance in the industria; Revolution 4.0. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(1), 220–226. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8131>
- World Health Organization. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144>
- Wynn, A. T., & Rao, A. H. (2019). Failures of flexibility: How perceived control motivates the individualization of work–life conflict. *ILR Review*, 73(1), 61–90. <https://doi.org/10.1177>

- 597 [0019793919848426](https://doi.org/10.1108/er-10-2013-0142) 605
598 Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). 606
599 Developing individual and organizational work-life balance 607
600 strategies to improve employee health and well-being. *Employee* 608
601 *Relations*, 37(3), 354–379. [https://doi.org/10.1108/er-10-2013-](https://doi.org/10.1108/er-10-2013-0142) 609
602 [0142](https://doi.org/10.1108/er-10-2013-0142) 610
603 Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. S. (2015). 611
604 Impact of individual coping strategies and organizational 612
work-life balance programs on Australian employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 501–526. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020447>
Rehman, S. & Roomi, M.A. (2012). Gender and work-life balance: A phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209-228. <https://doi.org/10.1108/14626001211223865>