

Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Life Balance* pada Karyawan Generasi Milenial

(The Relationship Between Psychological Capital and Work Life Balance in Millennial Generation Employees)

Tesha Widyanari*, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Indonesia

Kristiana Haryanti, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Indonesia

✉ : ^{*)}17e10084@student.unika.ac.id

Abstract

The rapid development of digital technology in today's industrial era provides convenience, but there are also obstacles that need to be faced, including in the field of human resources. Employees who have high work productivity need a balance between work and personal life (work life balance). Individual internal characteristics, one of which is psychological capital that needs to be built so that individuals tend to get things done optimally. Psychological capital can be an important factor to achieve work life balance. Millennial generation employees are more interested in work life balance than generation X or baby boomers. This research was conducted to test empirically the relationship between psychological capital and work life balance. The characteristics of the respondents were represented by 84 employees of PT. X in Yogyakarta based on certain requirements (purposive sampling). Data collection is done through scale distribution. This type of research is quantitative research. The measurement of the work life balance variable uses the work life balance scale consisting of 17 items. The measurement of psychological capital variables uses a positive psychological capital scale consisting of 23 items. Test the validity and reliability using the Cronbach's Alpha technique. Normality test using the Shapiro Wilk technique. The correlation test used is the Spearman's Rho technique. The results of the study show that there is a positive and significant relationship between Psychological Capital and Work Life Balance. The results of this study can be a suggestion for employees and companies to increase psychological capital to achieve work life balance.

Keywords: *Psychological Capital, Work Life Balance, Millennial Employee*

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi digital pada era industri memberikan banyak kemudahan, di sisi lain juga terdapat hambatan-hambatan yang perlu dihadapi. Perkembangan teknologi ini juga akan memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap berbagai bidang kehidupan, salah satunya pada bidang sumber daya manusia. Saat ini, batasan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan di luar pekerjaannya menjadi tidak jelas karena karyawan bisa dihubungi (*on call*) dalam 24 jam. Beban kerja yang berat dan tuntutan pekerjaan yang meningkat telah mempersulit karyawan dalam menangani

pekerjaan dan tanggung jawab pribadinya. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi membutuhkan keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya (*work life balance*). Karyawan yang mampu mengelola dirinya sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dalam pekerjaan serta tetap memiliki kualitas hidup yang baik dalam kehidupan pribadi dan keluarganya dapat menjadi perwujudan dari karyawan yang mencapai *work life balance*. Tercapainya *work life balance* yang baik pada karyawan akan menimbulkan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan, kebanggaan terhadap pekerjaan,

dan komitmen atas berbagai peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

Karyawan seringkali mengalami permasalahan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dengan peran dalam kehidupan pribadi. Ada waktu dimana karyawan harus membuat suatu keputusan atas tuntutan yang muncul karena peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Wambui, dkk. (2017) menyatakan bahwa tidak tercapainya keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan atau yang disebut sebagai *work life imbalance* akan menyebabkan resiko besar bagi kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi. Banyak organisasi mulai menyadari akan resiko tersebut sehingga mereka memfokuskan pada peningkatan *work life balance* untuk karyawannya. Banyak organisasi yang menyediakan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan sebagai upaya untuk mencapai kesetaraan antara kehidupan dan pekerjaan (Ganapathi, 2016).

Work life balance dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang dimiliki oleh karyawan (Prakoso, 2018). Faktor internal yang diwujudkan dengan karakteristik diri pada karyawan membuka kesempatan bagi karyawan untuk mencapai *work life balance*. Karakteristik internal dalam diri karyawan memungkinkan karyawan untuk memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang menjadi perhatian mereka dengan baik. Kecenderungan ini menyebabkan konsep *work life balance* menjadi relevan untuk diaplikasikan pada setiap karyawan (Kossek dkk., dalam Russo, 2015). Siu (2013) menemukan bahwa *Psychological Capital* sebagai salah satu dari karakteristik individual, memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. *Psychological Capital* merupakan sumber daya internal yang dimiliki seseorang untuk membantu dalam mengelola situasi yang sulit. Semakin tinggi *Psychological Capital* dalam diri seseorang, maka ia semakin dapat menjalani dan menyelesaikan setiap tugas dan peran dari berbagai aspek kehidupannya (Siu, 2013). Fenomena *psychological capital* dengan *work life balance* adalah

bahwa individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi, seperti *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*, cenderung lebih mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam hal ini, *psychological capital* dapat menjadi faktor penting untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat dan memuaskan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan *Psychological capital* sebagai variabel bebas. *Psychological capital* berkaitan dengan perilaku positif individu dalam menyelesaikan pekerjaan di sebuah perusahaan dimana karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi, moral yang baik maupun kepuasan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, serta untuk melakukan upaya yang diperlukan dalam situasi yang menantang. Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) *psychological capital* adalah suatu konsep yang menggambarkan potensi dan kapasitas dari karakteristik psikologi positif yang dimiliki individu yang terdiri dari *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

Dalam penelitian ini, responden yang akan dijadikan subjek penelitian adalah karyawan generasi milenial. Penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini belum menggunakan karyawan generasi milenial sebagai subjek penelitian.

Berdasar latar belakang tersebut, pada bagian ini peneliti akan meneliti terkait hubungan antara *psychological capital* dengan *work life balance*. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris mengenai hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Life Balance* pada karyawan generasi Milenial.

Work Life Balance

Kirchmeyer (2000) mengartikan *work life balance* sebagai pencapaian pengalaman yang memunculkan kebanggaan pada seluruh aspek kehidupan yang membutuhkan sumber daya pribadi berupa tenaga, waktu, dan tanggung jawab untuk dapat dialokasikan dengan maksimal pada seluruh aspek kehidupan. Sejalan dengan pendapat Kirchmeyer, Wheatley

(2012) mengemukakan bahwa *work life balance* atau yang dapat diartikan sebagai keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan tentang kapabilitas individu yang memiliki kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan sebaik mungkin. Konsep lain datang dari Farentino, dkk. (2022) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* sebagai gambaran individu yang memiliki kemampuan untuk menyelaraskan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Fisher (2002) mengemukakan *work life balance* sebagai multidimensional konsep yang meliputi pemanfaatan waktu, tenaga, tujuan, dan tekanan yang dilakukan individu dalam pekerjaan dan kehidupan. Berdasarkan definisi dan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk dapat mencapai keseimbangan dalam melaksanakan berbagai peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan.

Penerapan *work life balance* merupakan suatu rangkaian perubahan dari budaya organisasi yang sengaja dibentuk untuk meminimalisir terjadinya konflik antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life conflict*) dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengoptimalkan kinerjanya dan menjalani peran lainnya dalam kehidupan pribadi dengan maksimal. Penerapan *work life balance* dapat meningkatkan moral karyawan, meningkatkan *mindset* positif pada karyawan terhadap berbagai hal dalam pekerjaan, meliputi: peningkatan kualitas pelayanan, kepuasan terhadap organisasi, keterikatan dan komitmen terhadap pekerjaan, serta efektivitas pekerjaan (Risna dkk., 2017). Tidak tercapainya *work life balance* pada karyawan dapat menimbulkan gangguan emosional seperti perasaan bersalah, perasaan tidak bersemangat, dan kelelahan akibat jam kerja yang terlalu lama. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja setiap karyawannya. Jika *work life balance* seorang karyawan cenderung stabil, maka mereka akan jauh lebih bahagia di tempat kerja sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

Peningkatan dan pencapaian *work life balance* merupakan tanggung jawab bersama antara perusahaan dan karyawan. Karyawan menganggap *work life balance* sebagai pilihan untuk mengatur tugas-tugas dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan menganggap *work life balance* sebagai tantangan untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan maksimal (Asepta & Maruno, 2017). Perusahaan dapat menawarkan beberapa fasilitas pendukung untuk keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan durasi bekerja yang fleksibel, *gathering* untuk karyawan, *child care*, dan jadwal *shift* karyawan. Untuk karyawan, ini akan membuat karyawan termotivasi, loyal, dan berkomitmen untuk perusahaan karena telah berusaha untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan itu sendiri. Untuk perusahaan, hal ini dapat mengurangi *turnover* karyawan dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Fisher, Bulger, dan Smith (dalam Wicaksana, 2020), menyebutkan bahwa terdapat empat aspek *Work Life Balance*, yaitu: *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, aspek ini menunjukkan seberapa jauh pekerjaan dapat menghambat tanggung jawab individu dalam kehidupannya. Misalnya, beban pekerjaan dapat membuat individu sukar dalam mengelola waktu untuk kehidupan pribadinya. *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, aspek ini menunjukkan seberapa jauh kehidupan pribadi individu dapat menghambat pekerjaannya. Misalnya, apabila individu sedang mengalami kesulitan di dalam kehidupannya, hal ini dapat menurunkan performa kerja individu. *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*, aspek ini menunjukkan seberapa jauh kehidupan seseorang dapat memperkuat performa individu dalam pekerjaan. Misalnya, perasaan senang dalam diri individu karena kehidupan pribadinya yang menyenangkan dapat meningkatkan semangat individu dalam bekerja. *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*, aspek ini menunjukkan seberapa jauh pekerjaan dapat memperkuat mutu kehidupan individu. Misalnya keahlian yang didapatkan individu

dalam pekerjaan, memungkinkan individu menggunakan keahlian tersebut dalam kehidupan pribadi.

Psychological Capital

Luthans, dkk. (2007) mendefinisikan *Psychological Capital* atau disebut juga sebagai *PsyCap* sebagai karakteristik dari kondisi psikologi seseorang yang meliputi berupaya untuk sukses dalam tugas yang menantang, membuat atribusi positif tentang kesuksesan yang sudah dicapai dan kesuksesan yang akan dicapai, menemukan cara untuk mencapai tujuan, mampu bertahan dan bangkit kembali untuk mencapai sukses. Menurut Peterson, dkk (2011), *psychological capital* adalah kapabilitas pokok dari individu untuk memberi dorongan pribadi, proses dalam memahami informasi, keinginan untuk berjerih payah, dan memperlihatkan kinerja yang baik. Menurut Bakker dan Demerouti (2008), *psychological capital* adalah dimensi psikologis seseorang yang berkaitan dengan perasaan menyenangkan, kemampuan untuk dapat mengendalikan dan memberi pengaruh pada sekitar, serta kemampuan karyawan, yang dikarakteristikan dengan adanya efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. Berdasarkan definisi dan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* adalah karakteristik yang dimiliki individu untuk mampu membuat atribusi positif, menemukan cara untuk mencapai tujuan, berhasil dalam mengerjakan tugas, serta bertahan dan bangkit dalam situasi sulit sehingga individu memiliki motivasi diri, rasa gembira, proses kognitif, kemauan untuk berjuang, kinerja yang baik, dan kemampuan untuk memberi dampak.

Luthans dkk. (2007) menyatakan bahwa terdapat empat aspek *psychological capital*, yaitu : *Self-Efficacy*, memiliki kepercayaan diri mengenai kemampuannya untuk mengerahkan seluruh potensi pribadi sehingga dapat menghadapi tugas yang menantang dan berusaha menyelesaikan tugas tersebut dengan melakukan segala upaya yang diperlukan. Optimisme, membuat atribusi positif mengenai keberhasilan yang telah dicapai dan akan

dicapai, mampu beradaptasi secara positif terhadap pengalaman negatif, serta mampu menilai dan mengintrospeksi kapabilitas pribadi dalam situasi tertentu. *Hope*, kemampuan dalam mengidentifikasi tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan, keteguhan dalam mencapai tujuan, mengaplikasikan cara-cara untuk mencapai tujuan, dan memiliki emosi positif dan semangat yang nampak dari keberhasilannya mencapai tujuan. *Resilience*, kemampuan mengatasi masalah secara positif dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap resiko, kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, kebimbangan, masalah, kegagalan, dan melakukan transformasi positif serta pengembangan tanggung jawab.

Generasi Milenial

Responden penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial. Penentuan sampel berdasar persyaratan tertentu sesuai kondisi organisasi yang diteliti (*purposive sampling*), antara lain: karyawan berstatus pegawai tetap; karyawan bekerja pada bagian HRD, *Finance*, *Quality Control*, *Warehouse*, dan *Engineering*, karyawan berusia 23-41 tahun.

Milenial digolongkan dalam generasi yang lahir pada 1982 - 2000 (Twenge, 2010). Generasi milenial memiliki sifat dan ciri-ciri yaitu sangat cerdas akan teknologi (Solaja & Ogunola, 2016), mampu melakukan banyak aktivitas secara bersamaan (*multitasking*), menginginkan kebebasan dan fleksibilitas terkait jam kerja, dan cenderung terbuka untuk berkomunikasi dengan pimpinan (Putriastuti & Stasi, 2019; Moorthy, 2014). Generasi milenial memiliki aspek negatif dimana mereka memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan (Moorthy, 2014). Mereka bersedia untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari peluang karir yang lebih baik, dimana hal itu menunjukkan kurangnya komitmen untuk organisasi (Moorthy, 2014). Generasi milenial juga memiliki aspek positif dimana mereka sangat optimis, percaya diri dan tidak ragu memberikan kinerja yang terbaik (Wolor, dkk., 2020). Mereka juga berusaha untuk bekerja secara maksimal sehingga mendapatkan promosi dan

penghargaan dari perusahaan (Moorthy, 2014). Milenial suka akan tantangan untuk mencapai segala sesuatu yang mereka inginkan (Putriastuti & Stasi, 2019; Anderson dkk., 2016). Generasi milenial berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya yang terkesan lebih konvensional. Generasi milenial memiliki keinginan yang lebih besar daripada generasi X dan *Baby Boomers* dimana *work life balance* dapat tercapai dalam berbagai aspek kehidupan mereka (Buzza, 2017). Milenial menginginkan adanya *work life balance* dimana terjadi keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan begitu, mereka dapat bekerja secara optimal (Putriastuti & Stasi, 2019).

Generasi milenial saat ini menjadi fokus perhatian bagi organisasi karena terdapat perbedaan perilaku dan pemikiran antara generasi milenial dengan generasi sebelumnya. Karakteristik karyawan milenial menurut Schwartz, dkk. (2018) adalah memiliki *view on authority*, yaitu mengedepankan kerja sama dalam tim yang cerdas dan kreatif, memiliki semangat kerja yang tinggi, berorientasi pada tujuan, realistis, memiliki gaya interaksi yang partisipatif, menginginkan adanya umpan balik dari hasil kerja yang dilakukan, dan menginginkan fleksibilitas dan pilihan dalam bekerja. Berbagai karakteristik inilah yang mendorong generasi milenial lebih menginginkan *work life balance* daripada generasi sebelumnya karena generasi milenial lebih mengutamakan kerjasama dan fleksibilitas dalam pekerjaan.

Setiap individu memiliki sumber daya dalam dirinya, salah satunya *psychological capital*, yang dapat dikonstruksikan dan dialokasikan dalam setiap peran kehidupannya. Meskipun setiap dimensi dalam *psychological capital* telah memiliki kerangka teorinya masing-masing dan dapat bertumpu sebagai konsep yang mandiri, tetapi ketika dimensi-dimensi tersebut dipadukan dalam konsep *psychological capital* maka akan memberikan pengertian yang komprehensif (Luthans dkk., 2015). Luthans, dkk. (2007) menyatakan bahwa terdapat empat aspek *psychological capital*, yaitu *optimism*, *hope*, *self efficacy*, dan *resiliency*.

Penelitian yang dilakukan Badri dan Panatik (2020), Chan dkk. (2016), Situmorang dan Wijayanthi (2018) mengidentifikasi bahwa *self-efficacy* berhubungan positif dengan *work life balance*. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dapat meningkatkan kemungkinan untuk mencapai *work-life balance* yang lebih besar. *Self-efficacy* memungkinkan individu untuk memiliki keyakinan dalam mengambil keputusan ketika diperhadapkan pada konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan menganggap konflik peran tersebut sebagai aspek yang saling membangun (Morganson, dkk., 2014).

Bouzari dan Karatepe (2020) mengidentifikasi bahwa *work life balance* adalah pendorong dari optimisme. *Optimism* memungkinkan individu untuk memiliki persepsi positif mengenai banyaknya tuntutan dari aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga ia akan menganggap bahwa tuntutan-tuntutan tersebut merupakan aspek yang saling mendukung (Morganson, dkk., 2014).

Duggleby, Cooper, & Penz (2009) mengungkapkan bahwa *hope* dapat menjadi alat mediasi untuk hubungan antara tekanan psikologis dan kepuasan hidup. Harapan positif berhubungan dengan dukungan instrumental untuk suatu tindakan (Roesch, dkk., 2010). *Hope* memungkinkan individu untuk menghadapi konflik peran yang terjadi dengan menentukan pemecahan masalah yang terbaik dari konflik peran karena pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Morganson, dkk., 2014).

Nugraha (2022) dan Millar, dkk., (2007) menemukan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *resilience* dan *work life balance*. Riley (2012) mengakui bahwa *resilience*, dapat mengendalikan gangguan pekerjaan dan keluarga, yang berpengaruh terhadap *job-family satisfaction* dan kesehatan psikologis. *Resilience* memungkinkan individu memiliki persepsi bahwa banyaknya tuntutan peran dapat menjadi tantangan dimana individu dapat menyelesaikan konflik peran yang terjadi (Morganson, dkk., 2014).

Prakoso (2018) meneliti tentang *psychological capital* dengan *work life balance* menunjukkan bahwa

psychological capital memiliki hubungan yang positif, kuat, dan signifikan dengan *work life balance*. Sejalan dengan penelitian tersebut, Ummah dan Novianti (2018) meneliti tentang *work life balance* yang ditinjau dari *psychological capital* menemukan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work life balance*. Adisti (2022) meneliti mengenai *psychological capital* dengan *work life balance* memaparkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work life balance*. Samroodh, dkk (2022) yang meneliti tentang *job resources* ditinjau dari *psychological capital* dengan *work life balance* menemukan bahwa *psychological capital* berhubungan secara positif dan signifikan dengan *work life balance*. Dalam penelitian lain, Awan (2021) meneliti tentang *psychological capital* dengan *work life balance* dan *ethical climate* menunjukkan bahwa *psychological capital* dengan *work life balance* berhubungan secara positif. Sen dan Hooja (2015) juga meneliti mengenai *psychological capital* dengan *work life balance* pada polisi di India menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *work life balance* pada polisi di India. Siu (2013) meneliti mengenai *psychological capital*, *work well-being*, dan *work-life balance* pada karyawan di China menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *work life balance* pada karyawan di Cina.

Berdasarkan dinamika hubungan antara *psychological capital* dengan *work life balance* tersebut, peneliti mengajukan hipotesis: ada hubungan positif dan signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Work Life Balance* pada karyawan generasi milenial.

METODE

Dalam penelitian ini, variabel tergantung adalah *Work Life Balance* sedangkan variabel bebas adalah *Psychological Capital*. Penelitian ini dilakukan di PT. X di Yogyakarta dengan populasi 126 orang. Karakteristik responden penelitian ini adalah generasi milenial yaitu generasi yang lahir pada 1982 - 2000 (Twenge, 2010) yang berusia 23-41 tahun pada tahun

2023. Selanjutnya, teknik *sampling* yang dipakai adalah *purposive sampling*, dengan karakteristik sebagai berikut: karyawan yang memiliki kedudukan sebagai pegawai tetap; karyawan yang bekerja pada bagian HRD, *Finance*, *Quality Control*, *Warehouse*, dan *Engineering*. Jumlah sampel yang memenuhi persyaratan tersebut sebanyak 84 orang. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* karena perusahaan yang menjadi subjek penelitian terbagi atas berbagai divisi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 2 (dua) skala, yaitu Skala *Work Life Balance* dan Skala *Psychological Capital*.

Skala pertama yang digunakan adalah Skala *Work Life Balance*. Skala ini menggunakan skala Likert di mana peneliti menyediakan 5 alternatif jawaban: Sangat Sering (SS) - 5, Sering (S) - 4, Kadang-kadang (K) - 3, Jarang (J) - 2, Tidak Pernah (TP) - 1. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menyebutkan bahwa terdapat empat aspek *Work Life Balance*, yaitu: *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*, *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*. Pengukuran variabel *work life balance* terdiri dari 17 item pernyataan menggunakan alat ukur skala hasil adaptasi dari kuesioner Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger and Carlla S. Smith (2009). Berikut contoh item pertanyaan untuk Skala *Work Life Balance*:

1. Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya
2. Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan

Skala kedua yang digunakan adalah Skala *Psychological Capital*. Skala ini menggunakan skala Likert di mana peneliti menyediakan 5 alternatif jawaban: Sangat Setuju (SS) - 5, Setuju (S) - 4, Netral (N) - 3, Tidak Setuju (TS) - 2, STS (Sangat Tidak Setuju) - 1. Luthans dkk., 2007 menyebutkan bahwa terdapat empat aspek *Psychological Capital* meliputi: *Self efficacy*, *Optimism*, *Hope*, *Resilience*. Pengukuran variabel *psychological capital* terdiri dari 23 item menggunakan alat ukur skala *positive psychological capital* dari kuesioner Manurung (2016). Berikut

contoh item pertanyaan untuk Skala *Psychological Capital*:

1. Saya bisa beradaptasi dengan baik meski dalam situasi yang sulit
2. Saya takut untuk berharap banyak ketika dihadapkan pada situasi yang rumit

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, digunakan program SPSS menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Untuk melakukan uji normalitas, penelitian ini menggunakan teknik *Saphiro Wilk*. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis penelitian dengan 2 (dua) variabel digunakan uji korelasi *Spearman's Rho*.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Data dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Untuk skala *Psychological Capital*, jumlah item total yang valid sebanyak 23 item dengan koefisien validitas skala *Psychological Capital* sebesar 0,509-0,877. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,970 sehingga dinyatakan reliabel. Untuk skala *Work Life Balance*, jumlah item total yang valid sebanyak 17 item dengan koefisien validitas skala *Work Life Balance* sebesar 0,641-0,951. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,975 sehingga dinyatakan reliabel. Subyek yang diperoleh 84 dengan taraf signifikansi 5% dengan nilai *r*-tabel sebesar 0,213.

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan teknik *Shapiro Wilk* untuk melakukan uji normalitas karena jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak kurang dari 100 sampel. Data dapat dikatakan terdistribusi secara normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig} > 0,05$). Hasil uji statistika pada variabel *Psychological Capital* menyatakan nilai 0,940 dengan signifikansi ($p < 0,05$) sehingga berdistribusi tidak normal. Hasil uji statistika pada variabel *Work Life Balance* menunjukkan nilai 0,794 dengan signifikansi ($p < 0,05$) sehingga berdistribusi tidak normal.

Uji Korelasi

Penelitian ini menggunakan teknik *Spearman's Rho* untuk melakukan uji korelasi antara kedua variabel. Hasil perhitungan statistika menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,446 ($p < 0,001$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work life balance*.

DISKUSI

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Work Life Balance*, dimana semakin tinggi *Psychological Capital*, maka semakin tinggi pula *Work Life Balance*. Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sependapat dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adisti (2022) yang menunjukkan adanya hubungan antara *work life balance* dengan *psychological capital* secara positif. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2018) juga mendukung hasil penelitian ini, dimana Prakoso (2018) meneliti tentang *psychological capital* dengan *work life balance* menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang positif, kuat, dan signifikan dengan *work life balance*. Sependapat dengan penelitian tersebut, Ummah dan Novianti (2018) meneliti tentang *work life balance* yang ditinjau dari *psychological capital* menemukan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work life balance*. Adisti (2022) meneliti mengenai *psychological capital* dengan *work life balance* memaparkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work life balance*. Samroodh, dkk (2022) yang meneliti tentang *job resources* ditinjau dari *psychological capital* dengan *work life balance* menemukan bahwa *psychological capital* berhubungan secara positif dan signifikan dengan *work life balance*. Dalam penelitian lain, Awan (2021) meneliti tentang *psychological capital* dengan *work life balance* dan *ethical climate* menunjukkan bahwa *psychological capital* dengan *work life balance* berhubungan secara positif. Sen dan Hooja (2015)

juga meneliti mengenai *psychological capital* dengan *work life balance* pada polisi di India menemukan bahwa *psychological capital* dan *work life balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada polisi di India. Siu (2013) meneliti mengenai *psychological capital*, *work well-being*, and *work-life balance* pada karyawan di China menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work life balance* pada karyawan di China.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki konsistensi dengan penelitian sebelumnya dan memiliki kesesuaian dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu : terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *work life balance* pada karyawan generasi milenial.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan tujuan penelitian yaitu menguji secara empiris mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *work life balance* pada karyawan generasi milenial. Dalam penelitian ini, diperoleh hasil dimana variabel *psychological capital* berhubungan secara positif dan signifikan terhadap variabel *work life balance*. Dengan kata lain, hipotesis dari penelitian ini diterima. Hasil tersebut dapat diperoleh berdasarkan nilai koefisien korelasi antara variabel *psychological capital* dan *work life balance* sebesar 0,446 yang mengindikasikan adanya hubungan yang positif sebesar 44,6%. Tujuan dari penelitian ini dapat tercapai yaitu untuk menguji secara empiris hubungan antara *psychological capital* dengan *work life balance* pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini masih menggunakan variabel independen yang terbatas pada *psychological capital*. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel independen yang lainnya seperti *societal factors* dan *organizational factors* (Prakoso, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

Adisti, I. A. (2022). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Psychological Capital Pada

Mahasiswa Yang Bekerja, Naskah Publikasi, *Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana*.

Anderson, H. J., Baur, J. E., Griffith, J. A., & Buckley, M. R. (2016). What works for you may not work for (Gen) Me: Limitations of present leadership theories for the new generation, *The Leadership Quarterly*, 28(1), 245–260.

Anushi, K. & Priyanath, H. M. S. & Tennakoon, Niranjala. (2022). Nexus among Psychological Capital, Work-life Balance and Job Satisfaction of Employees in Apparel Industry, *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 2, 85. DOI:10.4038/sljssh.v2i1.59.

Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). 1.1. UKI-ARTIKEL: Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang, *JIBEKA Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 77–85.

Awan, Q. 2021. The Relationship of Psychological Capital with Work-Life Balance and Ethical Climate among Employees. Available at SSRN : <https://ssrn.com/3960885>.

Badri, S. K. Z., & Panatik, S. A. (2020). The Roles of Job Autonomy and Self-Efficacy to Improve Academics Work-life Balance, *Asian Academy of Management Journal*, 25(2).

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement, *The Career Development International*, 13(3), 209–223.

Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2020). Does optimism mediate the influence of work-life balance on hotel salespeople's life satisfaction and creative performance?, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19 (1), 82-101.

Buzza, John. (2017). Are You Living to Work or Working to Live? What Millennials Want in the Workplace, *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 5(2), 15-20. DOI:10.15640/jhrmls.v5n2a3.

Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2016). 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.
- D. Wheatley. (2012). Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. *Pers. Rev.*, Vol. 41(6), 813–831.
- Duggleby, W., Cooper, D., & Penz, K. (2009). Hope, self-efficacy, spiritual well-being, and job satisfaction, *Journal of advanced nursing*, 65 (11), 2376-2385.
- Dyson-Washington, F. (2006). The relationship between optimism and work-family enrichment and their influence on psychological well-being, *Drexel University*.
- Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja, *In Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Ganapathi, R. (2016). A study on work life balance and job satisfaction of women employees working in new private sector banks, *Journal of Management and Research*, 3, 126-130.
- J. Twenge. (2010) "A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes" *J. Bus. Psychol.*, vol. 25, no. 2, pp. 201–210.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2006). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*. Psychology Press. New York.
- Kirchmeyer, C. (2000) *Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers Time* Parkes, Louise & Langford, Peter. (2008). Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations, *Journal of Management & Organization*, 14, 267-284. DOI:10.5172/jmo.837.14.3.267.
- Kusuma, K. A., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Argamas Lestari Semarang. *Jurnal Empati*, Volume 5(2), 317-321.
- Luthans, F., Avolio B.J., Avey, J.B, & Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572
- Luthans, F., Avolio B.J., Avey, J.B, & Suzanne, P. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), 41–67.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Manurung, A.D.R. 2016. *Alat Ukur Skala Positive Psychological Capital*. Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Millar, P., Liassis, C., Shochet, I., Biggs, H., & Donald, M. (2007). Promoting adult resilience in the workplace: Synthesizing mental health and work-life balance approaches. *In Psychology Making an Impact: Proceedings of the 42nd Conference of the Australian Psychological Society* (pp. 267-271). The Australian Psychological Society Ltd.
- Moorthy, R. (2014). An Empirical Study of Leadership Theory Preferences among Gen Y in Malaysia, *Review of Integrative Business & Economics Research*, 3(2), 398–421
- Morganson, V. J., Litano, M. L., & O'Neill, S. K. (2014). Promoting work–family balance through positive psychology: A practical review of the literature, *The Psychologist-Manager Journal*, 17(4), 221–244.
- Muliawati, T & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan Milenial : Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20 (20).
- Nugraha, P. S. A. (2022). Hubungan Resiliensi dengan Work – Life Balance pada Anggota Polisi Wanita di Polda Jatim, *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7 (2).
- Ningrum, I.L. (2020). Pengaruh Career Growth dan Work Life Balance terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Peterson SJ, Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Zhang Z. 2011. Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Putriastuti, Bernadeta & Stasi, Alessandro. (2019). How To Lead The Millenials: A Review Of 5 Major Leadership Theory Groups, *Journal of Leadership in Organizations*, 1. DOI:10.22146/jlo.46562.
- Prakoso, R. M. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Life Balance Pada Karyawan PT.X di Yogyakarta. Skripsi. Fkultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Robbins, S.P., Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson Education, Inc., New Jersey. USA.
- Russo, Marcello et al .(2015). Workplace and family support and Work-Life Balance: Implications for individual pscyological availability and energy at work, *The Journal of Positive Psychology*.
- Samroodh, M., Anwar, I., Ahmad, A., Akhtar, S., Bino, E., & Ali, M. A. (2022). The Indirect Effect of Job Resources on Employees' Intention to Stay: A Serial Mediation Model with Psychological Capital and Work–Life Balance as the Mediators, *Sustainability*, 15(1), 551.
- Sen, Chandrani and Hooja, Himangini, Psychological Capital & Work-Life Balance: A Study on Police Officers (July 15, 2015), *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4(7), 2015.
- Situmorang, N. Z., & Wijayanti, F. (2018). The effect of self-efficacy and gender on the work-family balance of employees in Yogyakarta. In 3rd ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2017). *Atlantis Press*.
- Siu, O. L. (2013). Psychological Capital, Work Well-Being, and Work-Life Balance Among Chinese Employees, *Journal of Personnel Psychology*. 12 (4), 170-181.
- Solaja, Oludele & Ogunola, Abiodun. (2016). Leadership Style and Multigenerational Workforce: A Call for Workplace Agility in Nigerian Public Organizations.
- Supriyadi, T., & Rahmani, N.S. (2021). Work-Life Balance, Work Engagement dan Burnout Anggota Polri Generasi Milenial Polda Jawa Tengah. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Schwartz, A. C., Mcdonald, W. M., Vahabzadeh, A. B., & Cotes, R. O. (2018). Keeping Up With Changing Times in Education : Fostering Lifelong Learning of Millennial Learners. 16(1), 14–19. <https://doi.org/10.1176/appi.focus.20170004>
- Riley, D. (2012). Work and family interface: Wellbeing and the role of resilience and work-life balance (Doctoral dissertation), University of Waikato.
- Risna, R., Sakka, A., & Yunawati, I. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA TENAGA KERJA PERAWAT DI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) RUMAH SAKIT KONAWA SELATAN TAHUN 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*.
- Roesch, S. C., Duangado, K. M., Vaughn, A. A., Aldridge, A. A., & Villodas, F. (2010). Dispositional hope and the propensity to cope: A daily diary assessment of minority adolescents, *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 16(2), 191-203.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life balance on Employee Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University, *Kabarak Journal of Research and Innovation*, 4(2), 60-79.

Wolor, C. W., Pratama, A., Aditya, S., F, N. F., & Purwana, D. (2020). Adversity Quotient In Improving Millennial Generation Salespeople's Performance In The Industrial Revolution, *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(1), 220–226. DOI:10.18510/hssr.2020.8131

Ummah, W., Noviati, N. P. 2018). Work Life Balance Ditinjau Dari Modal Psikologis Pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia