

**HUBUNGAN KUALITAS MANAJEMEN WAKTU DAN WORK FAMILY BALANCE PADA PEKERJA WANITA****Muhammad Afiz Maulana** ✉

Staf Human Capital Departemen Sipil Umum 2, PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

**Info Artikel***Sejarah Artikel:*

Diterima 20 September 2017

Disetujui 25 Oktober 2017

Dipublikasikan 1 November 2017

*Keywords:**Time Management Quality, Work family balance, Female Workers.***Abstrak**

Terlepas dari hal apa yang melatar belakangi wanita bekerja, ada konsekuensi yang sering kali muncul. Konsekuensi tersebut adalah adanya *second shift* yang berpotensi menimbulkan *role-overload* pada wanita. Padahal jika *role-overload* ini muncul akan berpotensi mengganggu *work family balance* yang dimiliki. Berdasar studi awal dijumpai pandangan bahwa kualitas manajemen waktu berpotensi memainkan peran pentingnya dalam mempengaruhi *work family balance*. Tujuan penelitian ini adalah: 1) mengetahui gambaran kualitas manajemen waktu pekerja wanita, 2) mengetahui gambaran *work family balance* pekerja wanita, 3) mengetahui hubungan kualitas manajemen waktu dan *work family balance* pada pekerja wanita; yang sudah menikah di PT. Sai Apparel Industries Semarang. Penelitian ini dilakukan pada 183 orang pekerja wanita PT. Sai Apparel Industries bagian produksi. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi, yaitu skala *work family balance* (30 aitem) dan skala kualitas manajemen waktu (26 aitem). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran kualitas manajemen waktu dan *work family balance* pekerja wanita berada pada kategori sedang. Koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,109$  dengan  $p = 0,140$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Ditolaknya hipotesis penelitian ini diduga disebabkan besarnya alokasi waktu yang digunakan untuk bekerja di luar rumah dan waktu pelaksanaan kerja yang berkesinambungan menjadikan sebagian besar waktu (selain digunakan untuk tidur) digunakan untuk bekerja di luar rumah. Sebaik apapun kualitas manajemen waktu apabila sebagian besar waktu telah tersita untuk pekerjaan maka tetap akan sulit untuk mengatur waktu guna menjalankan tugas lainnya di dalam setting rumah tangga.

**Abstract**

*Being a housewife who also works is a phenomenon commonly encountered today. This is done to help the family economy and as a means of self-actualization. Regardless of what the background of working women, there are consequences that must be lived. The consequence is the existence of secondshift that potentially lead to role overload. It takes a strategy to allow every activity to get all work done. Work family balance is the degree or level of achievement of balance in the role of work and family. This study aims to: 1) find out the description of the quality of time management of women workers, 2) description of work family balance of female workers, 3) to know the relation between time management quality and work family balance on married women workers at PT. Sai Apparel Industries Semarang. This research was conducted on 183 female workers of PT. Sai Apparel Industries parts production. Samples were taken by using purposive sampling technique. Data collection used two psychological scales, namely work family balance scale (30 valid aitem) and time quality management scale (26 valid items). The results of this study indicate that the description of quality management time and work family balance of female workers are in the medium category. Coefficient of correlation  $r_{xy} = -0.109$  with  $p = 0,140$  ( $p > 0,05$ ). These results indicate that the hypothesis proposed by the researcher is rejected. The rejection of the hypothesis of this study is suspected to be due to the dense working hours and sustainable working system. No matter how good the quality of time management is when most of the time has been consumed for the job it will still be difficult to manage the time for other tasks.*

© 2017 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Staf Human Capital Departemen Sipil Umum 2,  
PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.  
Email: afeezmaula@gmail.com

p-ISSN 2086-0803  
e-ISSN 2541-2965

## PENDAHULUAN

Pada era modern sekarang ini, banyak dijumpai di lapangan jenis pekerjaan atau profesi yang biasanya dikerjakan oleh pria kini mulai banyak dikerjakan oleh wanita. Wanita kini tidak lagi dianggap sebagai sosok yang hanya bertugas mengurus anak, suami, dan rumah tangga saja. Perubahan pandangan terhadap peran wanita yang semula hanya bertugas mengurus rumah tangga terjadi salah satunya karena adanya anggapan bahwa sekarang pekerjaan di luar rumah bagi wanita tidak hanya dipandang sebagai sebuah pilihan, namun sudah menjadi bagian dari aktualisasi potensi diri (Ananda, 2013: 41) menyatakan bahwa karier dan pekerjaan bagi ibu rumah tangga saat ini dipandang bukan lagi sebagai pilihan, tetapi sudah merupakan aktualisasi diri.

Keterlibatan wanita dalam dunia kerja dapat memberikan hal positif ataupun negatif. Terlepas dari latar belakang apapun yang membuat wanita bekerja, dalam praktiknya wanita yang bekerja akan mengalami *secondshift* dan selanjutnya akan mengalami *role overload* yang membutuhkan banyak energi. Melaksanakan semua tugas tersebut akan menjadi lebih berat bagi wanita yang sudah menikah. Handayani (2013: 91) mengatakan bahwa perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga.

*Role overload* dapat memicu timbulnya konflik ketika seorang wanita yang sudah menikah tidak dapat memposisikan dirinya dalam masing-masing peran yang dijalani dengan baik. Kinnunen dan Mauno (dalam Handayani, 2013: 91) menyatakan bahwa konflik yang dialami akan berdampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan, kepuasan pekerjaan yang rendah, dan terjadinya gangguan psikosomatik.

Sebagian besar riset mengenai hal ini menyatakan bahwa peran ganda lebih banyak mengarah pada kerugian yang ditimbulkan

disbanding manfaat yang diperoleh. Peran ganda cenderung digambarkan akan menimbulkan konflik bagi individu yang menjalaninya. Pengalaman sehari-hari dalam pelaksanaan peran pekerjaan dan keluarga akan berdampak pada individu yang bekerja di luar rumah sekaligus terlibat dalam kehidupan berkeluarga, sehingga isu tentang keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga menjadi penting dan menarik untuk dijadikan sebuah pembahasan dalam penelitian. Hal ini akan menjadi semakin menarik mengingat upaya untuk menyeimbangkan antara kedua hal tersebut merupakan suatu hal yang relatif sulit untuk direalisasikan. Dewi (2012: 14) mengatakan bahwa dalam kehidupan orang dewasa, pekerjaan dan kehidupan keluarga, merupakan realisme *dwi tunggal* yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Individu, terutama yang berada dalam suatu ikatan perkawinan, mau tidak mau, harus mengupayakan perimbangan untuk menghindari terjadinya konflik antara dua kepentingan tersebut. Wanita memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas rumah tangga yang lebih besar dibandingkan pria (Tingey, dkk, 1996). Oleh karenanya, menjadi wajar bila wanita merasa lebih terikat dengan perannya didalam keluarga jika dibandingkan dengan pria. Survei di Inggris menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggung jawabnya di keluarga dan pekerjaan (Ayuningtyas, 2013: 2).

Wanita yang sudah menikah yang mengambil keputusan untuk bekerja dituntut untuk memiliki *work family balance* (keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga) yang baik, sehingga semua tugasnya dapat berjalan dengan lancar. *Work family balance* memainkan peranan yang penting karena karyawan atau bawahan menginginkan untuk mencapai dan memenuhi antara kewajiban pada pekerjaan dan kewajiban di luar

pekerjaan (keluarga). Dengan *work family balance* yang baik, konflik dan ketegangan di masing-masing peran dapat diminimalisir. Frone (2003: 145) mengatakan bahwa *work family balance* direpresentasikan oleh kurangnya konflik atau intervensi yang muncul karena menjalankan peran di dalam keluarga dan pekerjaan. Selanjutnya Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) mendefinisikan *work family balance* sebagai keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan. Krichmeyer (dalam Ayuningtyas, 2013: 3) menjelaskan bahwa: “*work family balance* adalah tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu dan komitmen yang didistribusikan dengan baik kesemua bagian. Odle (2012: 332) mengatakan *work family balance* menekankan kesetaraan perilaku dan keterlibatan psikologis dalam domain pekerjaan dan keluarga. Kemudian ditambahkan oleh Allen (2012: 373) mendefinisikan *work family balance* sebagai penilaian keseluruhan mengenai efektivitas dan kepuasan seseorang dengan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Selanjutnya Shiva (2013: 1) mengatakan bahwa *work family balance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktek dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan karyawan dalam keluarga dan kehidupan kerja. Clark (2000: 751) menambahkan bahwa *work family balance* adalah keseimbangan, kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan minimum konflik peran. Handayani (2013: 95) menjelaskan bahwa *work family balance* adalah ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut, walaupun tetap ada konflik yang minimal.

## **METODE**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian ini adalah penelitian korelatif. Populasi dari penelitian ini adalah seorang wanita yang bekerja di PT. Sai Apparel Industries, sudah menikah, berusia 20-43 tahun, dan memiliki anak berusia dibawah 10 tahun. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 200 subjek. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah cara mengambil subjek bukan berdasarkan strata, random, dan daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 2010: 183). Variabel dalam penelitian ini adalah *work family balance* yang merupakan variabel independen dan variabel kualitas manajemen waktu yang merupakan variabel dependen.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala *work family balance* yang disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Fisher dkk (2009: 442-443) dan skala kualitas manajemen waktu yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Madura (2007: 419). Analisis validitas dan reliabilitas menggunakan *software* pengolah data. Skala *work family balance* mempunyai 30 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,829. Adapun skala kualitas manajemen waktu mempunyai 26 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,772. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *software* pengolah data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work family balance* pekerja wanita secara umum berada pada kategori sedang dengan persentas sebesar 98,4%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,109 dengan p sebesar 0,140. Nilai  $p > 0,05$  membuktikan bahwa hipotesis penelitian “ada hubungan

antara *work family balance* dan kualitas manajemen waktu” ditolak sehingga antara kedua variable tidak berhubungan. Berdasarkan hasil uji linieritas variabel *work family balance* dan kualitas manajemen waktu diperoleh nilai p sebesar 0,176. Dapat dilihat bahwa  $p > 0,05$ , sehingga hubungan antara variabel *work family balance* dan kualitas manajemen waktu adalah tidak linier. Berdasarkan hasil uji normalitas data kualitas manajemen waktu diperoleh koefisien K-SZ sebesar 0,686 dengan nilai signifikansi sebesar 0,734 ( $p > 0,05$ ) sehingga sebaran data skala kualitas Manajemen waktu berdistribusi normal. Kemudian berdasarkan hasil uji normalitas data *work family balance* diperoleh koefisien K-SZ sebesar 0,665 dengan nilai signifikansi sebesar 0,768 ( $p > 0,05$ ) sehingga sebaran data skala *work family balance* juga berdistribusi normal.

Gambaran secara umum menunjukkan tingkat *work family balance* pekerja wanita berada pada tingkat sedang dengan *persentase* sebesar 98,4% dengan nilai *mean* empiris 108,56. *Mean* empiris yang dihasilkan berada pada interval skor  $8 \leq X < 132$  yang berarti *mean* empiris masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja wanita memiliki keseimbangan yang biasa-biasa saja pada pekerjaan dan kehidupan keluarganya sehingga memungkinkan akan timbul konflik pada kedua peran yang dijalani. Sebagai seorang ibu rumah tangga yang bekerja dituntut untuk memiliki *work family balance* yang baik karena wanita yang bekerja akan mengalami keadaan *secondshift* yang akan berdampak pada timbulnya keadaan *role overload*, keadaan *role overload* tersebut akan menimbulkan konflik, apabila konflik terjadi maka akan menjadikan ketidakpuasan dalam menjalani peran.

Kinnunen dan Mauno (dalam Handayani, 2013: 91) mengatakan bahwa konflik akan berdampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan, kepuasan pekerjaan yang rendah, dan

terjadinya gangguan psikosomatik. Williams dan Alliger (dalam Dewi, 2012: 15) mengatakan berbagai riset mengenai peran ganda, dalam hal ini peran pekerjaan dan keluarga, menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok utama. Pertama, pelaksanaan peran ganda memungkinkan individu untuk mendapat manfaat psikologis berupa perolehan status, gratifikasi ego, dan peningkatan kepercayaan diri. Kedua, pelaksanaan peran ganda dapat menimbulkan biaya potensial berkaitan dengan akumulasi peran, seperti ketegangan peran, gangguan psikologis, dan gangguan somatik. Akan tetapi, meski terdapat dua aliran, kebanyakan hasil riset menggambarkan bahwa peran ganda lebih banyak mengarah pada biaya yang ditimbulkan dibandingkan manfaat yang diperoleh. Dengan perkataan lain, peran ganda cenderung digambarkan akan menimbulkan konflik bagi individu yang menjalaninya.

Skala *work family balance* tersusun berdasarkan empat dimensi yaitu, (1) *work interference personal life*, (2) *personal life interference work*, (3) *personal life enhancement of work*, (4) *work enhancement of personal life*. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif, setelah dilakukan analisis pada masing-masing dimensi tersebut menghasilkan bahwa untuk *work interference personal life* sebagian besar individu berada pada kondisi sedang dengan angka 73,23%. Untuk dimensi *personal life interference work* sebagian besar individu berada pada kondisi sedang dengan angka 62,3%. Untuk dimensi *personal life enhancement of work* ebagaian besar individu berada pada kondisi tinggi dengan 83,06%. Kemudian untuk dimensi *work enhancement of personal life* sebagian besar individu berada pada kondisi sedang dengan angka 60,1%. Berdasarkan perbandingan *mean* empiris yang tersaji dalam tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dimensi *work interference personal life* memiliki *mean*

empiris yang paling tinggi jika dibandingkan dengan keempat dimensi lainnya dengan nilai sebesar 37,14. Hal ini berarti dalam penelitian yang dilakukan pada pekerja wanita yang sudah menikah, dimensi *work interference personal life* lebih mempengaruhi terhadap kondisi *work family balance* individu. Semakin individu merasa beban pekerjaan yang diberikan berat, maka tingkat *work family balance* individu semakin rendah.

Paling tingginya *mean empiris* dimensi *work interference personal life* dan paling rendahnya *mean empiris work enhancement personal life* pada pekerja wanita yang sudah menikah dikarenakan wanita yang bekerja akan cenderung mengalami konflik dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013: 9) yang mengatakan bahwa perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas. Selain itu Tingey (1996: 143) juga mengatakan bahwa perempuan lebih memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas rumah tangga yang lebih besar dibandingkan dengan pria, oleh karena itu menjadi wajar bila wanita merasa lebih terikat dengan perannya di dalam keluarga jika dibandingkan dengan pria. Kualitas manajemen waktu adalah tingkatan baik-buruknya

kemampuan seseorang dalam mengatur waktu guna mencapai sebuah tujuan. Kualitas manajemen waktu diungkap menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek manajemen waktu. Skala kualitas manajemen waktu digunakan untuk menghimpun skor yang menggambarkan tingkat kualitas manajemen waktu. Skor tinggi yang didapatkan dalam skala menggambarkan kondisi kualitas manajemen waktu tinggi begitu juga sebaliknya skor rendah yang

didapatkan dalam skala menggambarkan kondisi kualitas manajemen waktu rendah.

Gambaran secara umum menunjukkan tingkat kualitas manajemen waktu pekerja wanita berada pada tingkat sedang dengan *persentase* sebesar 78,7 % dengan nilai *mean* empiris 102,02. *Mean* empiris yang dihasilkan berada pada interval skor  $70 \leq X < 110$  yang berarti *mean* empiris masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja wanita memiliki kualitas manajemen waktu yang biasa-biasa saja. Penggunaan strategi manajemen waktu yang tidak efektif menyebabkan seseorang akan mengalami stress. Jamal (dalam Grissom dkk, 2011: 6) mengatakan bahwa manajemen waktu yang efektif juga dapat mengurangi stres kerja, yang dapat menjadi penghalang penting untuk kinerja pekerjaan. Strategi manajemen waktu dilakukan seseorang agar dapat menentukan mana pekerjaan yang paling penting yang harus didahulukan dan mana pekerjaan yang bisa ditunda. Ojo dan Olaniyan (2008: 401) mengatakan bahwa manajemen waktu bukan tentang melakukan banyak hal dalam satu hari. Ini adalah tentang melakukan hal-hal yang paling penting.

Dalam penelitian ini skala kualitas manajemen waktu tersusun berdasarkan lima aspek yaitu, (1) menyusun tujuan, (2) menyusun prioritas, (3) membuat jadwal, (4) meminimalisasi gangguan, (5) mendelegasikan tugas. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif, setelah dilakukan analisis pada masing-masing aspek tersebut menghasilkan bahwa untuk menyusun tujuan sebagian besar individu berada pada kondisi sedang dengan angka 57,38%. Untuk aspek menyusun prioritas sebagian besar individu berada pada kondisi sedang dengan angka 68,85%. Untuk aspek membuat jadwal sebagian besar individu berada pada kondisi sedang dengan 51,37%. Untuk aspek meminimalisasi gangguan sebagian besar individu berada pada kondisi tinggi dengan angka 51,37%. Kemudian untuk

aspek mendelegasikan tugas sebagian besar individu berada pada kondisi sedang dengan angka 89,62%. Berdasarkan perbandingan *mean* empiris yang tersaji dalam tabel 4.27 dapat diketahui bahwa aspek meminimalisasi gangguan memiliki *mean* empiris yang paling tinggi jika dibandingkan dengan keempat aspek lainnya dengan nilai sebesar 21,29. Hal ini berarti dalam penelitian yang dilakukan pada pekerja wanita yang sudah menikah, aspek meminimalisasi gangguan lebih mempengaruhi terhadap kondisi kualitas manajemen waktu seseorang. Semakin individu tidak bisa meminimalisasi gangguan, maka tingkat kualitas manajemen waktu individu semakin rendah. Macan (1994: 381) mengatakan faktor manajemen waktu memiliki tiga faktor. Ketiga faktor tersebut adalah penetapan tujuan dan skala prioritas, mekanisme manajemen waktu, dan pilihan untuk berorganisasi. Pada faktor mekanisme manajemen waktu misalnya seperti membuat *list* kegiatan. Membuat *list* kegiatan ini dapat membuat seseorang mampu menentukan kegiatan apa saja yang perlu dilakukan. Dengan demikian kegiatan-kegiatan yang tidak perlu dilakukan bisa dihindari sehingga tidak menjadi gangguan untuk melakukan kegiatan yang sudah masuk dalam *list*. Menurut penulis hal ini adalah salah satu penyebab mengapa aspek meminimalisasi gangguan memiliki *mean* empiris paling tinggi yang berarti meminimalisasi gangguan adalah aspek yang paling mempengaruhi kualitas manajemen waktu seseorang.

Hasil analisis statistik inferensial yang menghasilkan nilai  $p > 0,05$  memberikan bukti statistik bahwa hipotesis “ada hubungan antara kualitas manajemen waktu dan *work family balance*” ditolak. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya korelasi sebesar -0,109 (tabel 4.30) antara kualitas manajemen waktu dan *work family balance*. Berdasarkan data pedoman pemberian interpretasi korelasi (pada bab 3) koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan statistik sebesar -0,109

dimana hasil tersebut tidak tergolong dalam tabel data pemberian interpretasi korelasi. Dengan kata lain diantara kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan.

Tidak adanya hubungan antara kedua variabel disebabkan beberapa faktor, diantara faktor yang mempengaruhi menurut peneliti adalah jumlah jam kerja yang padat sehingga mengharuskan pekerja wanita menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja sebaliknya waktu untuk mengurus hal-hal lain akan terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa sebaik apapun kualitas manajemen waktu pekerja wanita apabila sebagian besar waktunya tersita untuk pekerjaan maka akan sulit untuk mengatur waktu guna menjalankan tugas lainnya sehingga akan menimbulkan konflik pada ranah yang lain di luar pekerjaan.

Narulita (2009) menjelaskan tentang hubungan manajemen waktu dengan *work family conflict* dimana *work family conflict* adalah salah satu komponen dari *work family balance*. Dalam penelitian tersebut *work family conflict* salah satunya dilihat dari aspek jam kerja yang berlebih. Adanya jam kerja yang berlebih akan menimbulkan konflik pada ranah lain di luar pekerjaan (termasuk keluarga). Pada perusahaan *garment* pada umumnya menerapkan sistem kerja *shift* yang dapat menyita sepertiga waktu pekerja dalam kurun waktu 24 jam. Apabila sepertiga (8 jam) dari 24 jam telah digunakan untuk bekerja, sepertiganya lagi digunakan untuk istirahat, maka sisanya adalah sepertiga terakhir yang digunakan untuk berbagai macam aktivitas selain kedua aktivitas tersebut (bekerja dan istirahat). Sisa 8 jam yang ada digunakan untuk berbagai macam aktivitas termasuk mengurus keluarga. Terbatasnya waktu yang dimanfaatkan untuk berbagai macam aktivitas membuat porsi mengurus keluarga semakin berkurang sehingga bisa menimbulkan konflik. Kemungkinan timbulnya konflik menjadi lebih besar karena keadaan tersebut dialami oleh seorang wanita pekerja. Handayani

(2013) mengatakan bahwa perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas.

Selain karena padatnya jam pekerjaan, peneliti menduga penyebab tidak adanya korelasi antara *work family balance* dan kualitas manajemen waktu dikarenakan sistem jam kerja yang berkesinambungan secara terus menerus. Hasil yang didapat akan berbeda bila padatnya jam kerja diimbangi dengan adanya jeda waktu yang diberikan (selain waktu istirahat) mengingat wanita yang bekerja memiliki peran ganda yang dapat menyebabkan timbulnya konflik. Adanya jeda waktu tersebut misalnya bisa dimanfaatkan pekerja wanita untuk mengurus keluarga misalkan menjemput anak pulang sekolah, menyiapkan makan siang untuk keluarga, dan melakukan aktivitas-aktivitas di luar pekerjaan lainnya.

Selain itu tidak adanya hubungan antara kedua variabel sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bley (2015: 43) pada 347 pengajar musik yang menghasilkan angka korelasi sebesar -0,192. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara manajemen waktu dengan *work family balance*. Data ini menunjukkan bahwa individu yang menghabiskan banyak waktu di luar hari sekolah (kegiatan lain) telah mengembangkan kuat keterampilan manajemen waktu sebagai mekanisme untuk menangani kelebihan beban kerja akan tetapi konsekuensi yang didapat adalah *work family balance* yang rendah.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kualitas manajemen waktu berada pada kategori sedang. Aspek yang paling berkontribusi pada tinggi rendahnya kualitas manajemen waktu adalah aspek meminimalisasi gangguan.
2. Gambaran *work family balance* pada kategori sedang. Dimensi yang paling berkontribusi pada baik-buruknya *work family balance* adalah dimensi *work interference personal life*.
3. Tidak ada hubungan antara kualitas manajemen waktu dengan *work family balance*. Hal ini dimungkinkan karena ada faktor lain, diantaranya adalah padatnya jam kerja yang ditetapkan perusahaan dan jam kerja yang berkesinambungan secara terus menerus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T.D.K., Kaitlin, M. (2012). Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal Of Vocational Behavior*. 80. 372-379.
- Ananda, M.R. (2013). Self Esteem Antara Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja Dengan Yang Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1 No. 1.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayuningtyas, L., Septarini, B.G. (2013). Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors Dengan Work Family Balance Pada Wanita Yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 2 No. 1.
- Bley, S. (2015). An Exemination Of The Time Management Behaviour And Work Life Balance Of K-12 Music Educator. *Thesis*. Bowling Green State University.

- Clark, S.C. (2000). A New Theory Of Work/Family Balance. *Human Relation* 53.
- Dewi, I.G.A.M. (2012). Sopistikasi Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga : Sebuah Kajian Kritis. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Vol. 8 No. 1. 747.
- Fisher, G.G., Smith, C.S., Bulger, C.A. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* Vol.14 No.4, 441-456
- Frone, M.R. (2003). *Work-Family Balance*. Inj.C.Quick, & L.E.Tetrick(Eds.) *Handbook Of Occupational Health Psychology* (2nd ed.,143-162).Washington DC: American Psychological Association.
- Greenhauss, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. (2002). The Relation Of Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior* 63. 510-531.
- Grissom, J.A. et.al. (2011). Principal Time Management Skills: Explaining Patterns in Principals' Time Use and Effectiveness. *American Educational Research Journal*. 48(5), 1091–1123.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi Universitas Gadjah Mada*. Vol. 21 No. 2.
- Macan, T.H. (1994). Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. No. 3, 381-391.
- Madura, J. (2007). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Narulita, E. (2009). Hubungan Antara Antara Manajemen Waktu Dengan Work Family Conflict Pada Wanita yang Bekerja. *Naskah Publikasi*. Universitas Islam Indonesia.
- Odle, H.N. et al. (2012). Work Family Balance, Well Being, And Organizational Outcomes: Investigating Actual Versus Desired Work /Family Time Discrepancies. *Journal Bussines Psychology*. 27: 331-343.
- Ojo, L.B., Olaniyan, D.A. (2008). Effective Time Management in Organization Panacea or Placebo. *Euro Journals Publishing, Inc.* 24: 127-133.
- Shiva, Mr. G. (2013). A Study on Work Family Balance and Challenges Faced by Working Women. *Journal of Business and Management*. Vol. 14. Issue 5
- Tingey, H., Kiger, G., & Riley, P.J. (1996). Juggling Multiple Roles: Perceptions of Working Mothers. *The Social Science* 33: 183-191