

HUBUNGAN TIME MANAGEMENT DENGAN WORK LIFE BALANCE PADA PASANGAN SUAMI ISTRI BEKERJA YANG TIDAK MEMILIKI ASISTEN RUMAH TANGGA

Dinda Agustin¹, Feline Carlene², Hanna Sonia Merieta³, Nadine Febrina⁴, Jessica⁵

Email: dinda.705200206@stu.untar.ac.id¹, feline.705200090@stu.untar.ac.id²,

hanna.705200228@stu.untar.ac.id³, nadine.705200267@stu.untar.ac.id⁴,

jessica@fpsi.untar.ac.id⁵

Universitas Tarumanagara^{1,2,3,4,5}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Time Management dengan Work Life Balance pada pasangan suami istri bekerja yang tidak memiliki asisten rumah tangga (ART). Pada masa ini tentunya sulit bagi pasangan yang tidak memiliki ART membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi serta keluarganya. Oleh karena itu penelitian ini ingin diteliti lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana cara pasangan suami istri membagi waktu (*Time Management*) terhadap pekerjaan dan keluarganya (*Work Life Balance*) dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hubungan suami istri. Manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan produktivitas waktu (Ginting & Azis, 2014). *Work-life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan pekerjaan seseorang dengan kehidupan pribadinya (Ramya, 2014). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *time management* (TM) oleh Britton & Tesser (1991), skala *Work Life Balance* (WLB) oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) diberikan kepada 60 Partisipan yang memiliki suami atau istri yang sama - sama pekerja dan tidak mempunyai ART. Hasil uji linearitas antara variabel work life balance dengan time management diperoleh hasil F deviation of linearity sebesar 1.001 (F tabel < 1,8494128) dengan $p = 0,495$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Work Life Balance dengan Time Management memiliki korelasi yang linear. Hasil dari uji korelasi antara Time Management dengan *Work Life Balance* menunjukkan bahwa ada nilai $r = 0,152$ dan nilai $p = 0,125$ ($p > 0,05$) sehingga *time management* tidak berpengaruh pada *work-life balance* pada suami istri yang bekerja yang tidak memiliki ART.

Kata Kunci: *Time Management, Work Life Balance, pasangan suami istri, tidak memiliki Asisten Rumah Tangga (ART)*

Abstract

This study aims to determine the relationship between Time Management and Work Life Balance in working married couples who do not have household assistants. At this time, it is difficult for couples who do not have a household member to divide their time between work and their personal and family lives. Therefore, this research wants to be further investigated to find out how husband and wife share their time (time management) towards their work and family (Work Life Balance) with the aim of improving the quality of the husband and wife relationship. Time management is planning, organizing, and monitoring time productivity (Ginting & Azis, 2014). Work-life balance is defined as a balance between one's work and personal life (Ramya, 2014). The measurement tools used in this study were the time management Scale by Britton & Tesser (1991), the work life balance scale by Fisher, Bulger, and Smith (2009) given to 60 Participants who have the same husband or wife - are the same workers and do not have household assistant. The results of the linearity test between the variables work life balance and time management obtained the results of an F deviation of linearity of 1.001 (F table < 1.8494128) with $p = 0.495$ ($p > 0.05$). Based on this, it can be concluded that the variable work life balance with time management has a linear correlation. The correlation test results between time management and work life balance show that there is a value of $r = 0.152$ and a value of $p = 0.125$ ($p > 0.05$) so the work-life balance of working spouses and wives who do not have household assistant is unaffected by time management.

Keywords: *Time Management, Work Life Balance, couple, don't have a household assistant.*

PENDAHULUAN

Sebagai seorang individu di dalam masyarakat tentu ada peran sosial yang

harus dijalankan. Peran sosial pada dasarnya adalah peran yang terbentuk atas tuntutan lingkungan di sekitarnya agar

individu tersebut dapat memberikan kontribusi dalam menjaga keutuhan lingkungan sosialnya (Saputri & Prasetyo, 2012). Tentunya seorang individu memiliki beberapa peran sosial yang dijalankan bersamaan, misalnya sepasang suami istri yang bekerja dan juga bersamaan dengan mengurus anak. Mereka dituntut untuk dapat berkontribusi di dalam masing-masing lingkungan sosial tersebut, baik sebagai seorang karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja lalu sebagai orang tua bagi anak mereka maupun sebagai istri atau suami bagi pasangan masing-masing.

Dengan kesibukan yang dimiliki, menggunakan asisten rumah tangga dapat menjadi alternatif bagi pasangan suami istri yang bekerja dikarenakan sibuknya pekerjaan yang dimiliki. Tetapi tidak sedikit juga yang memilih untuk tidak menggunakan asisten rumah tangga karena masih mampu untuk melakukan pekerjaan rumah sendiri. Pasangan yang tidak menggunakan asisten rumah tangga membagi pekerjaan rumah dengan berunding bersama pasangan. Hal ini membuat pasangan suami istri bekerjasama dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Pada umumnya perempuan menjadi ibu rumah tangga setelah menikah dan memiliki anak. Tetapi tidak sedikit perempuan yang

memilih untuk tetap bekerja dalam memenuhi kebutuhan. Perempuan mengalami kesulitan karena adanya campur tangan urusan keluarga yang besar saat mereka bekerja sehingga mengurangi waktu, tenaga, dan performa pekerjaan mereka (Cerrato & Cifre, 2018). Tugas rumah tangga perempuan menghabiskan waktu lebih besar, membosankan, dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dibandingkan dengan pria.

Selain mengurus pekerjaan rumah dan anak, pasangan suami istri yang bekerja harus bisa memberikan hasil yang baik dalam bekerja, karena dari hasil karir pun memberikan efek yang begitu luar biasa untuk keluarga. Karyawan dengan tanggung jawab pengasuhan keluarga rentan terhadap konsekuensi yang merugikan, terutama ketika mereka harus mengatasi tuntutan pekerjaan dan lingkungan rumah (Boumans & Dorant, 2021). Bekerja adalah suatu mata pencaharian bagi pasangan suami istri yang sudah mempunyai anak karena perlunya biaya yang cukup untuk menanggung segala kebutuhan keluarga. Jika memiliki banyak masalah pada pekerjaan, akan berpengaruh pada kehidupan keluarga dan keharmonisan keluarga. Walaupun pasangan suami istri tersebut bekerja, tapi harus tetap

menomorsatukan keluarga, karena keluarga adalah kunci utama kesuksesan.

Keluarga dan Pekerjaan merupakan hal yang penting untuk semua orang terutama bagi pasangan suami istri yang bekerja. Pasangan suami istri yang bekerja harus memiliki *time management* yang baik untuk membuat hal-hal yang dikerjakan berjalan dengan lancar baik pekerjaan, tempat kerja, dan pekerjaan rumah tangga. Memiliki *time management* yang baik dapat mengurangi stress, lebih fokus, dan meningkatkan produktivitas (10 Main Benefits of Time Management – BEST MANAGEMENT DEPARTMENT IN NORTH SUMATRA, n.d.).

Indikator *time management* terdiri dari lima aspek, yaitu menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang; menyusun prioritas berdasarkan urgensi, membuat jadwal dan list pekerjaan dengan estimasi waktu; meminimalisir gangguan dengan daftar tugas yang terfokus; dan mendelegasikan tanggung jawab kepada rekan kerja. Memiliki *time management* yang baik membantu individu memberikan kontribusi terbaik, baik dalam pekerjaan maupun keluarga dengan *time management* yang baik pada masing-masing individu dan memiliki keseimbangan. *Work-life balance* sendiri memiliki hubungan yang cukup signifikan dengan pekerjaan, berdasarkan penelitian

yang dilakukan oleh Rego & Chunka (2009); Harrington & Ladge (2009); Johari, Yean Tan & Tjik, Zulkarnain (2018), menemukan bahwa individu yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, memiliki performa yang lebih baik di pekerjaannya. *Work-life balance* juga dapat memberikan dampak yang mendukung baik di kehidupan bekerja mereka maupun di kehidupan pribadinya. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut tidak terjadi di dalam kehidupan individu maka yang terjadi adalah kelelahan emosional, sinisme (Wilkinson, 2008) Oleh karena itu tim peneliti ingin meneliti lebih lanjut bagaimana cara pasangan suami istri membagikan waktunya (*Time Management*) terhadap pekerjaan dan keluarganya (*Work-Life Balance*) dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hubungan suami istri.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam kehidupan seseorang pasti terdapat peran yang harus Ia jalani dimana setiap peran yang dijalani, sang individu dibebankan dengan harapan yang berkembang dari norma yang telah dikembangkan (Luthans, 2011). Di dalam kehidupan individu tersebut juga terdapat beberapa peran (*multiple roles*) yang perlu dijalankan dalam waktu bersamaan dan untuk bisa menjalankan seluruh peran

tersebut dibutuhkan pembagian waktu yang sesuai atau bisa kita sebut sebagai manajemen waktu menurut (Tarigan & Ratnaningsih, 2020).

Manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan produktivitas waktu (Ginting & Azis, 2014). Manajemen waktu sendiri memiliki prinsip agar bisa membagi waktu antara berbagai jenis kegiatan secara efektif. Karena cukup penting bagi seorang individu untuk bisa berfungsi secara maksimal pada setiap peran sosial yang ia miliki, dengan pembagian waktu yang tepat dan efektif ini menjadikan sang individu bisa memberikan kontribusi terbaik pada setiap kegiatannya. Sebaliknya, apabila manajemen waktu yang dimiliki oleh seorang individu tidak baik maka ia akan kesulitan untuk membagi waktunya bahkan sulit untuk berkontribusi dengan maksimal pada setiap kegiatan yang dimiliki.

Work-life balance didefinisikan sebagai keseimbangan pekerjaan seseorang dengan kehidupan pribadinya (Ramya, 2014). Suatu kondisi dibantu ditentukan dengan indikator. Indikator *work-life balance* terdiri atas keseimbangan waktu (*time balance*) mengacu pada jumlah waktu didalam atau diluar pekerjaannya yang dapat diberikan seseorang, keseimbangan keterlibatan

(*involvement balance*) mengacu pada jumlah keterlibatan seseorang didalam maupun diluar pekerjaannya, dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) mengacu pada tingkat kepuasan seseorang terhadap kegiatan didalam atau diluar pekerjaannya. Beberapa manfaat dari *work-life balance* bagi perusahaan diantaranya adalah mengurangi tidak hadir dan keterlambatan dalam bekerja, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, meningkatnya retensi pelanggan dan menekan angka *turnover* karyawan. Manfaat adanya *work-life balance* bagi karyawan adalah peningkatan kepuasan kerja, peningkatan keamanan kerja (*security job*), mengontrol *work-life environment*, stress kerja berkurang dan peningkatan kesehatan fisik dan mental karyawan.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data yang dilakukan yaitu dengan cara wawancara tertulis dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui *link* Google Form. Item pertanyaan berjumlah 33 butir, terdiri atas variabel *time management* sebanyak 16 item dan variabel *worklife balance* sebanyak 17 item. Kuesioner diberikan kepada responden menggunakan metode skala Likert, dengan lima tingkat pilihan. Variabel *time management* dan

work-life balance menggunakan metode skala Likert dengan lima pilihan jawaban yaitu Tidak Pernah (1) Jarang, (2) Kadang – kadang, (3) Sering, (4) Sangat Sering, (5) Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*.

Penelitian ini dilakukan melalui platform sosial media yaitu Twitter, Telegram, Facebook, Instagram, LinkedIn dan beberapa perusahaan yang akan didatangi untuk melakukan penelitian ini. Objek penelitian ini adalah pasangan suami istri yang bekerja dan tidak memiliki asisten rumah tangga dan dengan rentang usia 25-45 tahun.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 24 untuk menguji validitas, reliabilitas, kategorisasi, normalitas, uji linier, uji regresi hipotesis. Pertama - tama dilakukan pengujian validitas terhadap variabel *time management* dan *work-life balance* untuk mengetahui kualitas tiap butir variabel penelitian tersebut. Selanjutnya dilakukan reliabilitas, kategorisasi, uji normalitas, uji linier, uji regresi hipotesis untuk melihat seberapa keterkaitan antara *time management* dengan *work life balance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan untuk menentukan tingkat kualitas tiap butir variabel dari sebuah skala. Untuk mengetahui derajat kekhasan suatu butir dengan menggunakan skala, maka harus dilakukan pengujian. Jumlah partisipan dalam uji coba data penelitian ini berjumlah 60 orang yang terdiri dari laki - laki dan perempuan yang memiliki pasangan dan sudah menikah serta keduanya bekerja di perusahaan. Untuk menentukan tingkat konsistensi skala dan kualitas tiap butir dapat dianalisis dengan SPSS Statistics versi 24.

Frekuensi

Tabel 1. Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
25 - 29	21	35%
30-35	13	21.7%
35-39	11	18.3%
40-45	15	25%

Dilihat dari table di atas, data dari responden dengan rentang usia 25-29 tahun mendominasi dengan jumlah 21 orang dengan persentase sebesar 35%, rentang usia 40-45 tahun dengan jumlah 15 orang dengan persentase sebesar 25%, rentang usia 30-35 tahun dengan jumlah 13 orang dengan persentase 21.7%, dan rentang usia 35-39 dengan jumlah 11 orang dengan persentase 18.3% merupakan jumlah tersedikit dari total responden.

Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari jumlah total responden sebesar 60 orang, 14 orang diantaranya merupakan laki-laki dan 46 lainnya merupakan perempuan.

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	14	23.3%
Perempuan	46	76.7%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian terhadap alat ukur, tim peneliti kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas pada *time management* dan *work-life balance* dengan menggunakan SPSS Statistics Versi 24. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah butir dari data yang didapat tim peneliti merupakan valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur seberapa konsisten kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dari variabel penelitian.

Skala *Time Management*

Pada skala variabel *Time Management* tim peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS Statistics Versi 24. Berdasarkan hasil analisis data yang

dilakukan, pada butir dari skala *time management* terdapat 14 butir dari 2 butir yang tidak digunakan (tidak valid). Hal ini dikarenakan 2 butir tersebut memiliki r tabel kurang dari 0,30, sehingga tim peneliti memutuskan untuk menghapus 2 butir tersebut agar skala *time management* menjadi valid. Butir-butir yang sudah dihapus yaitu 8 dan 10. Selain itu, hasil uji reliabilitas pada *time management* menunjukkan skor reliabilitas Cronbach's alpha (α) sebesar 0,871 pada 14 butir yang valid. Dengan demikian skala *time management* sudah reliabel. Berikut distribusi dari skala *time management*.

Tabel 3. Distribusi Skala *Time Management* Setelah Uji Validitas Butir

No	Aspek -Aspek	Nomor Butir Favorable	Jumlah
1	Short Range Planning (Perencanaan Jangka Pendek)	1,2,3,4,5,6,7	7
2	Time Attitudes (Sikap Terhadap Waktu)	9,11,12,13,14	5
3	Long Range Planning (Perencanaan Jangka Panjang)	15,16	2
	Total	14	14

Skala *Work-Life Balance*

Pada skala variabel *work-life balance* tim peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS Statistics Versi 24. Berdasarkan hasil analisis data yang

dilakukan, pada butir dari skala *work-life balance* terdapat 11 butir dari 6 butir yang tidak digunakan (tidak valid). Hal ini dikarenakan 6 butir tersebut memiliki r tabel kurang dari 0,30, sehingga tim peneliti memutuskan untuk menghapus 6 butir tersebut agar skala *work-life balance* menjadi valid. Butir-butir yang sudah dihapus yaitu 12,13,14,15,16,17. Selain itu, hasil uji reliabilitas pada *work-life balance* menunjukkan skor reliabilitas Cronbach's alpha (α) sebesar 0,892 pada 11 butir yang valid. Dengan demikian skala *work-life balance* sudah reliabel. Berikut distribusi skala *work-life balance*.

Tabel 4 Distribusi Skala Work-Life Balance Setelah Uji Validitas Butir

NO	Aspek- Aspek	Nomor Butir Unfavorable	Jumlah
1	Work Interference with Personal Life (WILP)	1,2,3,4,5	5
2	Personal Life Interference with Work (PLIW)	6,7,8,9,10,11	6
	Total	11	11

Kategorisasi

Setelah didapat data dari deskripsi penelitian, data ini digunakan untuk mengkategorisasikan variabel menjadi lima kategorisasi yaitu, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Menentukan kategorisasi dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 5. Norma Kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategori
$X > (\mu + 1.5 \sigma)$ $(\mu + 0.5 \sigma) < X \leq (\mu + 1.5 \sigma)$	Sangat Tinggi Tinggi
$(\mu - 0.5 \sigma) < X \leq (\mu + 0.5 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1.5 \sigma) < X \leq (\mu - 0.5 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.5 \sigma)$	Sangat Rendah

Time Management

Skala variabel *time management* terdiri dari 16 item dengan rentang skor 1 hingga 5. Berdasar pada tabel, data menunjukkan dalam variabel *time management* dari total 60 responden, sebanyak 5 responden berada dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 8.3%. Sebanyak 13 responden berada dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 21.7%. Sebanyak 24 responden berada dalam kategori cukup dengan persentase 40%. Sebanyak 14 responden berada dalam kategori tinggi dengan persentase 23.3%. Sebanyak 4 responden berada dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 6.7%. Dari hasil penelitian yang didapatkan, menunjukkan bahwa responden *time management* berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 40%.

Tabel 6. Kategorisasi Time Management

Kategori	Rentang Skor	Frek.	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 38$	5	8,3%
Rendah	$38 < X \leq 46,18$	13	21,7%

Cukup	$46,18 < X \leq 54,18$	24	40,0%
Tinggi	$54,18 < X \leq 62$	4	23,3%
Sangat Tinggi	$X > 62$		6,7%

Work-Life Balance

Skala variabel Work Life Balance terdiri dari 17 item dengan rentang skor 1 hingga 5. Berdasar pada tabel hasil penelitian, data menunjukkan dalam variabel *work-life balance* dari total 60 responden, sebanyak 4 responden berada dalam kategori sangat rendah dengan persentase 6.7%. Sebanyak 11 responden berada dalam kategori rendah dengan persentase 18.3%. Sebanyak 25 responden berada dalam kategori cukup dengan persentase 41.7%. Sebanyak 19 responden berada dalam kategori tinggi dengan persentase 31.7%. Sebanyak 1 responden berada dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 1.7%. Responden dalam variabel *work-life balance* didominasi oleh kategori cukup.

Tabel 7. Kategorisasi Work-Life Balance

Kategori	Rentang Skor	Frek.	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X \leq 31$	4	6,7%
Rendah	$31 < X \leq 38,32$	11	18,3%
Cukup	$38,32 < X \leq 45,71$	25	41,7%
Tinggi	$45,71 < X \leq 53$	19	31,7%
Sangat Tinggi	$X > 53$	1	1,7%

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam uji normalitas adalah teknik one sample kolmogorov-smirnov test. Nilai residual yang terdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0.05 dan nilai residual yang tidak terdistribusi normal memiliki nilai signifikansi <0.05 . Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dikerjakan, koefisien signifikansi dari time management adalah $p=0.200$ ($p>0.05$) mengartikan data telah terdistribusi normal, sedangkan untuk variable *work-life balance* koefisien signifikansinya adalah $p=0.92$ ($p>0.05$) mengartikan data telah terdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Normalitas

Variabel	P	Keterangan
Time Management	200	Normal
Work Life Balance	92	Normal

Uji Linearitas

Tim peneliti melakukan uji linearitas pada variabel *time management* dan juga *work-life balance* untuk mengetahui apakah kedua variabel ini memiliki korelasi yang membentuk garis lurus atau tidak. Kedua variabel bisa disimpulkan menghasilkan garis yang linear apabila p dari nilai F linearity lebih

kecil dari 0.05 ($p > 0.05$). Di bawah ini merupakan hasil uji linearitas antara variabel Work Life Balance dan juga Time Management.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Data Penelitian

Variabel	F	p	Ket.
Time Management dengan Work Life Balance	1.001	0.495	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel work-life balance dengan time management diperoleh hasil F deviation of linearity sebesar 1.001 (F tabel < 1.8494128) dengan $p = 0.495$ ($p > 0.05$). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel work-life balance dengan time management memiliki korelasi yang linear.

Uji Korelasi

Pada kedua variabel *work-life balance* dan juga *time management* dilakukan uji korelasi karena tim peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *time management* terhadap *work-life balance* pada suami istri yang bekerja dan mengasuh anak tanpa menggunakan art.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Time Management dengan Work Life Balance

Variabel	R	p
Time Management dengan Work Life Balance	0.152	0.125

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan oleh tim peneliti, ditemukan

bahwa tidak adanya korelasi antara *time management* dan juga *work-life balance*. Hal ini dapat dilihat dari signifikan yang menunjukkan angka $p = 0.125$ ($p > 0.05$) dan angka korelasi sebesar $R = 0.152$ yang masuk dalam kategori tidak berkorelasi.

Uji Regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel time management dengan variabel work-life balance.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Time Management Dengan Work Life Balance

Variabel	sig.	R2
Time management dengan Work-Life Balance	0,152	0,018

Hasil analisis data menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi total $TM = 0.152$ ($p < 0.05$) dengan Adjusted R Square = 0.018. Hal ini semakin menguatkan dugaan dari hasil uji korelasi sebelumnya bahwa tidak terdapat hubungan positif atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara *time management* dan *work-life balance* pada suami istri yang bekerja yang tidak memiliki ART. Namun dalam model ini variabel bebas hanya dapat menjelaskan 1,8% dari variabel terikat.

PENUTUP

Time management memiliki pengaruh terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupannya terutama

yang sudah berkeluarga apalagi keluarga yang tidak memiliki asisten rumah tangga (ART). Jikalau kurang dalam pengaturan waktu dapat menimbulkan konflik didalam keluarga dan hubungan keluarga menjadi tidak harmonis dan dapat berpengaruh kepada pekerjaan. Seorang istri yang bekerja tentunya memiliki peran yang lebih banyak dibandingkan suami karena tidak adanya asisten rumah tangga, istri harus lebih ekstra dalam mengurus rumah, memperhatikan serta mengurus anak, dan pekerjaannya. Berbeda dengan suami, peran suami lebih fokus dalam berkarir atau mencari nafkah demi kehidupan keluarganya serta memberikan perhatian yang cukup kepada istri dan anak - anaknya. Kunci dari menjaga keseimbangan antara suami istri dalam pekerjaan dan keluarganya adalah pada *time management* atau pengaturan waktu sehingga dapat memilah prioritas serta hubungan antar suami istri semakin kuat dan keluarga semakin harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- 10 Manfaat Utama Manajemen Waktu. (2020, November 10). JURUSAN MANAJEMEN TERBAIK DI SUMUT - | UNIVERSITAS MEDAN AREA. <https://manajemen.uma.ac.id/2020/11/10-manfaat-utama-manajemen-waktu/>
- Astuti & Agustini. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis*, 15(1), 89–97.
- Boumans, N. P., & Dorant, E. (2021). The relationships of job and family demands and job and family resources with family caregivers' strain. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35(2), 567-576. <https://doi.org/10.1111/scs.12873>
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ginti M.N.K., & Azis, A. (2014). Hubungan Antara Lingkungan Belajar dan Manajemen Waktu Dengan Motivasi Menyelesaikan Studi. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 91–97. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/849>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, 5(3). <https://doi.org/10.35797/jab.v5.i003.%25p>
- Rahmi, N. (2022). Hubungan Work-Life Balance Dan Kesejahteraan Subjektif Dengan Burnout Pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area. Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan. Medan

- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 1076–1083.
<https://doi.org/10.14710/empati.2018.21857>
- Trueman, M., & Hartley, J. (1995). *Measuring Time-Management Skills: Cross-Cultural Observations on Britton and Tesser's Time Management Scale*. University of Keele, U.K.
- Ummah, W. (2018). *Work Life Balance Ditinjau Dari Modal Psikologis Pekerja Di Perusahaan Garmen*. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.