

## HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN DIMENSI-DIMENSI *WORK-LIFE BALANCE* PADA PERAWAT

Riski Hajizah, Endro Puspo Wiroko, Anindya Dewi Paramita  
<sup>1</sup>[rhajizah@gmail.com](mailto:rhajizah@gmail.com), <sup>2</sup>[endro.puspowiroko@univpancasila.ac.id](mailto:endro.puspowiroko@univpancasila.ac.id),  
<sup>3</sup>[anindya.dparamita@gmail.com](mailto:anindya.dparamita@gmail.com)

Fakultas Psikologi Universitas Pancasila

**Abstract.** Nurses have an important role in their work, namely providing nursing care regarding the health and life of their patients. Apart from having a role in nursing work, they also have other roles outside of the work that must be undertaken. The purpose of this study was to determine the relationship between proactive personality and work-life balance dimensions of nurses. The sample used was 170 nurses in East Jakarta using accidental sampling method. The work-life balance variable is measured by a work-life balance scale from Fisher, Bulger and Smith (2009) which consists of four dimensions, namely work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work and work enhancement of personal life. Proactive personality variables were measured using the proactive personality scale from Bateman & Crant (1993). The analysis technique used in this research is Pearson Product Moment. The results of the calculation of Pearson Product Moment analysis techniques show that there is a significant positive relationship between proactive personality with the dimensions of work interference with personal life ( $r = 0.236$ ), personal life enhancement of work ( $r = 0.462$ ) and the dimensions of work enhancement of personal life ( $r = 0.559$ ). There is a significant negative relationship between proactive personality and dimensions of personal life interference with work ( $r = -0.153$ )

**Keywords:** *proactive personality, work-life balance dimensions, nurse*

**Abstrak.** Perawat memiliki peran penting di dalam pekerjaannya yaitu memberikan asuhan keperawatan yang menyangkut kesehatan dan kehidupan pasiennya. Selain memiliki peran di dalam pekerjaan perawat juga memiliki peran lain diluar pekerjaan yang harus dijalani. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat hubungan kepribadian proaktif terhadap dimensi-dimensi *work-life balance* pada perawat. Sampel yang digunakan yaitu 170 perawat di Jakarta Timur dengan menggunakan metode *accidental sampling*. Variabel *work-life balance* diukur dengan *work-life balance scale* dari Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang terdiri dari empat dimensi yaitu *work intereference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work* dan *work enhancement of personal life*. Variabel kepribadian proaktif diukur dengan *proactive personality scale* dari Bateman & Crant (1993). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Hasil perhitungan teknik analisis *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dengan dimensi *work intereference with personal life* ( $r=0,236$ ), *personal life enhancement of work* ( $r=0,462$ ) dan dimensi *work enhancement of personal life* ( $r=0,559$ ).

Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan dimensi *personal life interference with work* ( $r = -0,153$ ).

**Kata kunci:** *kepribadian proaktif, dimensi-dimensi work-life balance, perawat*

### Pendahuluan

Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Pelayanan yang diberikan oleh perawat merupakan pelayanan yang paling berpengaruh terhadap pencapaian kepuasan pasien dibandingkan dengan pelayanan staf, proses admisi, pelayanan dokter, dan ruangan (Ranika, 2016).

Menurut Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, jumlah tenaga keperawatan di Indonesia pada tahun 2018 yaitu mencapai 354.218 jiwa, di Jakarta sendiri pada tahun 2018 berjumlah 27.507 jiwa.

Perawat harus bisa melayani pasien dengan baik, menghargai dan bersikap peduli kepada pasien (Safrina, 2014). Salah satu tugas utama perawat yaitu memberikan asuhan keperawatan yang aman bagi pasien dan menjalankan tugas yang menyangkut kehidupan pasien yang dirawatnya.

Selain melakukan tugas dan wewenangnya di dalam pekerjaan, para perawat juga memiliki kehidupan pribadi yang harus dijalani seperti memiliki peran dalam keluarga, peran dalam kehidupan sosial di luar pekerjaan, menjalankan hobi, olahraga dan lain-lain. Banyaknya peran yang harus dijalankan dan sulitnya memenuhi permintaan sesuai peran

menyebabkan munculnya konflik dalam kehidupan (Posig & Kickul, 2004). Banyaknya konflik yang dimiliki membuat individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan peran mereka di dunia kerja dan peran di luar pekerjaan (Walker, Wang & Redmond, 2008).

Sebagai seorang individu perawat seharusnya bisa menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang bisa menyeimbangkan waktu bekerja dengan kehidupan pribadi, cenderung mampu mencegah stres kerja, lebih produktif dan lebih menjaga kesehatan rohani dan jasmani (Azzura, 2020), sebaliknya terlalu banyak berkecukupan dengan pekerjaan justru memusingkan dan membuat individu tidak mampu berpikir jernih (Ulya, 2020).

Purnama (2016) menyebutkan hasil survey yang dilakukan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006 menunjukkan sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja. Perawat sering mengalami pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja yang tinggi dan menyita waktu. Kesibukan para perawat bertambah karena adanya pandemi covid-19. Ditengah kesibukannya memerangi penyebaran covid-19 banyak para perawat yang sulit bertemu dengan keluarganya dan

menjalankan rutinitas sehari-hari (Nufus, 2020).

Keseimbangan pekerjaan-kehidupan disebut juga sebagai *work-life balance*. Fisher (2001) mengatakan bahwa *work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan. *Work-life balance* juga diartikan sebagai upaya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan potensi diri di luar kontribusi terhadap perusahaan mencakup studi, olahraga, kegiatan sukarela, hobi atau mengurus orang tua (Hudson, 2005).

*Work-life balance* didefinisikan sebagai multi dimensional konstruk yang didalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher 2002, dalam Gunawan, Nugraha, Sulastiana & Harding). Dimensi *work-life balance* terdiri dari *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work* (Fisher, Bulger, dan Smith, 2009). Individu yang rendah pada *work interference with personal life*, *personal life interference with work* dan tinggi pada *work enhancement of personal life*, *personal life enhancement of work* dapat dikatakan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Menurut Schabracq, Winnubst, & Cooper (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada individu yaitu karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, sikap dan karakteristik kepribadian. Feist & Feist (2009) mengartikan kepribadian sebagai pola sifat (watak) dan sebuah karakter unik, yang memberikan konsisten sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mencoba mengaitkan antara kepribadian dengan *work-life balance*.

Thomson & Bruin (2007) menjelaskan mengenai kepribadian merupakan prediktor *life balance* pada karyawan perusahaan di Afrika Selatan. Penelitian ini menghasilkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian *openness*, *extraversion* dan *conscientiousness* memiliki hubungan positif dengan *life balance*, sedangkan *neuroticism* memiliki hubungan yang negatif dengan *life balance* karena karyawan dengan *neuroticism* menunjukkan indikasi kecemasan tinggi, depresi dan ketidakstabilan.

Selain *big five personality* terdapat tipe kepribadian jenis lainnya yaitu kepribadian proaktif. Menurut Bateman & Crant (1993) kepribadian proaktif adalah kecenderungan individu dalam menampilkan perilaku proaktif. Perilaku proaktif menurut Robbins & Judge (2008) yaitu sikap yang cenderung bisa melihat peluang, berinisiatif, berani bertindak dan tekun sehingga mencapai perubahan yang berarti. Individu yang proaktif

memiliki tanggung jawab atas apa yang mereka lakukan, dalam hal ini individu yang proaktif akan bertanggung jawab mengenai masalah yang mereka hadapi baik di dalam pekerjaan maupun masalah di luar pekerjaan (Setiawan, 2018).

Penelitian yang dilakukan Weliangan, Majorsy & Sova (2018) mengatakan bahwa kepribadian yang dimiliki individu mampu mempengaruhi *work-life balance* atau keseimbangan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Penelitian ini juga mengatakan bahwa individu yang dapat menemukan ide-ide atau gagasan lebih mampu mengintegrasikan dan menyeimbangkan berbagai hal antara pekerjaan dan keluarga atau pribadi.

Penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat pentingnya keseimbangan kehidupan pekerjaan pada perawat. Perawat yang seimbang kehidupan dan pekerjaannya mampu mencapai kepuasan kerja yang tinggi (Maslichah & Hidayat, 2017). Selain itu, pada penelitian-penelitian sebelumnya membahas mengenai tipe kepribadian lain dengan *work-life balance* dan pada penelitian ini membahas mengenai kepribadian proaktif dengan *work-life balance*. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian proaktif dan dimensi-dimensi *work-life balance* pada perawat.

### Metode

Responden dalam penelitian ini adalah 170 perawat yang bekerja di Jakarta Timur dan memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *accidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel jika dipandang orang yang kebetulan itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mencari data kebenaran secara objektif, empiris, dan sistematis. Menurut Sugiyono (2016) kuantitatif adalah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Kuantitatif memiliki sifat yang kongkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *work-life balance scale* dan *proactive personality scale*. *Work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan waktu, energi dan tekanan dalam menjalankan peran yang dimiliki baik di pekerjaan ataupun di kehidupan pribadi. *Work-life balance* terdiri dari *Work Interference With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference With Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) dan *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL). *Work-life balance* diukur menggunakan *Work-Life Balance*

Scale (WBLS) yang dikembangkan Fisher, Bulger dan Smith (2009). Individu yang rendah skor dimensi PLIW dan WIPL dan tinggi pada skor dimensi WEPL dan PLEW maka dapat dikatakan memiliki *work-life balance* yang baik.

Alat ukur ini didefinisikan *Work-life balance* oleh Fisher (2002, dalam Gunawan, Nugraha, Sulastiana & Harding) sebagai multi dimensional konstruk. Alat ukur ini terdiri dari 17 item yang mewakili empat dimensi dari konstruk ini, yaitu *Work Interference With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference With Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) dan *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL). Pada alat ukur ini menggunakan format respon jawaban skala *Likert* dengan alternatif rentang pilihan jawaban 1 sampai dengan 4. Format alternatif pilihan jawaban, yaitu (1) untuk “Tidak Pernah”, (2) untuk “Jarang”, (3) untuk “Sering”, (4) untuk “Sangat Sering”.

Kepribadian proaktif merupakan kemampuan individu untuk bisa melihat peluang, berani melakukan perubahan positif dan mampu berinisiatif dalam melakukan suatu tindakan. Kepribadian proaktif diukur menggunakan *Proactive Personality Scale* (PPS) dari Bateman & Crant (1993). Semakin tinggi skor total dari dimensi *conscientiousness* dan *extraversion*, maka semakin proaktif diri seseorang. Sebaliknya, semakin rendah skor total dari dimensi *conscientiousness* dan

*extraversion* maka semakin tidak proaktif diri seseorang.

Alat ukur ini *Personality Scale* (PPS) terdiri dari 17 item. Alat ukur terdiri dari 16 item pernyataan positif (*favorable*) dan 1 pernyataan negatif (*unfavorable*). Pada alat ukur ini menggunakan format respon jawaban skala *Likert* dengan alternatif rentang pilihan jawaban 1 sampai dengan 4. Format alternatif pilihan jawaban, yaitu (1) untuk “Sangat Tidak Sesuai”, (2) untuk “Tidak Sesuai”, (3) untuk “Sesuai”, (4) untuk “Sangat Sesuai”.

Pengujian validitas isi pada alat ukur kepribadian proaktif dilakukan dengan *expert judgement* kepada ahli untuk mengukur sejauh mana alat ukur mampu menggambarkan apa yang hendak diukur. Pengujian validitas konstruk dan reliabilitas pada dua alat ukur dilakukan kepada 64 perawat yang bekerja di Jakarta dan memiliki pengalaman minimal 1 tahun bekerja sebagai perawat. Pengambilan data dilakukan selama 3 minggu dengan memberikan kuesioner *online* menggunakan *google form*. Setelah data terkumpul peneliti melakukan coding data dan menghitung validitas dan reliabilitas pada kedua alat ukur menggunakan *software* SPSS Versi 20.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas *Proactive Personality Scale*

Dimensi	Validitas	
	Valid	Tidak
<i>Conscientiousness</i>	1, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 14, 17	-
<i>Extraversion</i>	2,3, 4, 10, 11, 13, 15, 16	-
Total	17	-

Hasil uji validitas item didapatkan hasil bahwa semua item dinyatakan valid dikarenakan nilai validitas > 0,2.

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas *Proactive Personality Scale*

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
<i>Proactive Personality Scale</i>	0,790	17

Hasil uji reliabilitas *Proactive Personality Scale* didapatkan hasil bahwa nilai reliabilitas alat ukur sebesar 0.790. Nilai koefisien realibilitas tersebut diatas angka 0.600, sehingga alat ukur *Proactive Personality Scale* dapat dinyatakan reliabel untuk dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Dimensi-Dimensi *Work-Life Balance Scale*

Dimensi	Validitas	
	Valid	Tidak
WIPL	1, 2, 3, 4, 5	-
PLIW	6, 7, 8, 9, 10, 11	-
PLEW	12, 13, 14	-
WEPL	15, 16, 17	-
Total	17	-

Hasil uji validitas item didapatkan hasil bahwa semua item disetiap dimensi dinyatakan valid dikarenakan nilai validitas > 0,2.

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas Dimensi-Dimensi *Work-Life Balance Scale*

Dimensi	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
<i>WIPL</i>	0,720	5
<i>PLIW</i>	0,632	6
<i>PLEW</i>	0,660	3
<i>WEPL</i>	0,725	3

Hasil uji reliabilitas *Work-Life Balance Scale* didapatkan hasil bahwa nilai reliabilitas dimensi WIPL sebesar 0.720, dimensi PLIW sebesar 0.632, dimensi PLEW sebesar 0.660, dan dimensi WEPL sebesar 0.725 . Nilai koefisien realibilitas tersebut > 0.600, sehingga semua dimensi *Work-Life Balance Scale* dinyatakan reliabel untuk dapat digunakan dalam penelitian.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan SPSS 20 menggunakan teknik *Pearson Product Moment* karena data terdistribusi secara normal. Analisis korelasi digunakan untuk melihat hubungan kepribadian proaktif dengan dimensi-dimensi *work-life balance*.

## Hasil

Pengujian hipotesis hubungan kepribadian proaktif dan dimensi-dimensi *work-life balance* dilakukan dengan perhitungan skor total kepribadian proaktif dan skor total pada masing-masing dimensi *work-life balance* yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work* dan *work enhancement of personal life*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik *pearson correlation*.

Tabel 1  
 Hasil Uji Korelasi Kepribadian  
 Proaktif dan dimensi *work-life balance*

Dimensi	R	Sig
WIPL	0,236	0,002
PLIW	-0,153	0,046
PLEW	0,462	0,000
WEPL	0,559	0,000

Hasil uji korelasi antara kepribadian proaktif dan dimensi *work interference with personal life* menunjukkan nilai korelasi positif lemah yang signifikan ( $r=0,236$ ). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,002 ( $p<0,05$ ). Hasil ini menyimpulkan semakin tinggi kepribadian proaktif maka akan semakin tinggi *work interference with personal life* dan semakin rendah kepribadian proaktif maka akan semakin rendah *work interference with personal life*.

Hasil uji korelasi antara kepribadian proaktif dan dimensi *personal life interference with work*, menunjukkan nilai korelasi negatif lemah yang signifikan ( $r= -0,153$ ). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,046 ( $p<0,05$ ). Hasil ini menyimpulkan semakin tinggi kepribadian proaktif maka akan semakin rendah PLIW dan semakin rendah kepribadian proaktif maka akan semakin tinggi *personal life interference with work*.

Hasil uji korelasi antara kepribadian proaktif dan dimensi *personal life enhancement of work* menunjukkan nilai korelasi positif sedang yang signifikan ( $r=0,462$ ). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar

0,000 ( $p<0,05$ ). Hasil ini menyimpulkan semakin tinggi kepribadian proaktif maka akan semakin tinggi *personal life enhancement of work* dan semakin rendah kepribadian proaktif maka akan semakin rendah *personal life enhancement of work*.

Hasil uji korelasi antara kepribadian proaktif dan dimensi *work enhancement of personal life* menunjukkan nilai korelasi positif sedang yang signifikan ( $r=0,559$ ). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ). Hasil ini menyimpulkan semakin tinggi kepribadian proaktif maka akan semakin tinggi *work enhancement of personal life* dan semakin rendah kepribadian proaktif maka akan semakin rendah *work enhancement of personal life*.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap norma kategori didapatkan hasil yaitu gambaran gambaran *work interference with personal life* perawat yang bekerja di Jakarta Timur berada pada kategori rendah, artinya tingkat pekerjaan perawat di Jakarta Timur mengganggu kehidupan pribadi berada dalam kategori rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap norma kategori didapatkan hasil yaitu gambaran *Personal Life Interference with Work* perawat yang bekerja di Jakarta Timur berada pada kategori sedang, artinya tingkat kehidupan pribadi perawat di Jakarta Timur mengganggu performa pada saat bekerja berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap norma kategori didapatkan hasil yaitu gambaran *Personal Life Enhancement of Work* perawat yang bekerja di Jakarta Timur berada pada kategori tinggi, artinya tingkat kehidupan pribadi perawat di Jakarta Timur dapat meningkatkan performa dalam bekerja berada dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap norma kategori didapatkan hasil yaitu gambaran *work enhancement of personal life* perawat yang bekerja di Jakarta Timur berada pada kategori tinggi, artinya tingkat pekerjaan perawat di Jakarta Timur dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi berada dalam kategori tinggi.

Berdasarkan Hasil perhitungan norma kategori gambaran kepribadian proaktif perawat di Jakarta Timur berada pada kategori sedang, artinya para perawat yang bekerja di Jakarta Timur memiliki tingkat kepribadian proaktif berada dalam kategori sedang.

### Diskusi

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis dapat disimpulkan besar hubungan kepribadian proaktif dengan dimensi *work interference with personal life* berhubungan positif lemah dan dimensi *personal life interference with work* berhubungan negatif.

Hal tersebut bisa diinterpretasikan bahwa responden yang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi jika memiliki konflik di

dalam pekerjaan tidak akan terbawa di kehidupan pribadinya dan jika di dalam kehidupan pribadi responden memiliki masalah tidak akan mengganggu performa didalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil perhitungan besar hubungan kepribadian proaktif dengan dimensi *personal life enhancement of work* dan dimensi *work enhancement of personal life*. Hal tersebut bisa diinterpretasikan bahwa responden yang memiliki kepribadian proaktif yang tinggi jika memiliki kehidupan pribadi yang positif dapat meningkatkan performa di dalam pekerjaan dan kemampuan di dalam pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi responden.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Weliangan, Majorsy & Sova (2018) mengatakan bahwa kepribadian yang dimiliki individu mampu mempengaruhi *work-life balance* atau keseimbangan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Penelitian ini juga mengatakan bahwa individu yang dapat menemukan ide-ide atau gagasan lebih mampu mengintegrasikan dan menyeimbangkan berbagai hal antara pekerjaan dan keluarga atau pribadi

Pada penelitian ini para responden memiliki tingkat kepribadian proaktif dalam kategori sedang. Tingkat pekerjaan responden mengganggu di kehidupan pribadi berada dalam kategori rendah. Tingkat kehidupan pribadi responden mengganggu performa pekerjaan berada dalam kategori sedang. Tingkat

kehidupan pribadi responden dapat meningkatkan performa didalam pekerjaan dan tingkat pekerjaan perawat dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa responden memiliki tingkat *work-life balance* yang baik.

Terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini. Pertama, penelitian kali ini menggunakan *cross-sectional correlational design* sehingga kausalitas antar variabel tidak dapat diketahui, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini variabel *work-life balance* tidak dapat diketahui apakah muncul sebelum/setelah/selama munculnya kepribadian proaktif. Kedua Sampel dalam penelitian ini jumlahnya belum optimal. Hal ini dikarenakan peneliti mengalami kesulitan dalam pengambilan sampel karena adanya pandemi covid-19.

Desain penelitian dengan pendekatan longitudinal disarankan untuk penelitian kedepannya guna mengeksplor kepribadian proaktif yang dapat disebabkan oleh faktor personal, lingkungan dan faktor lainnya. Eksplorasi dari faktor-faktor yang ada akan membantu dalam mendesain pengukuran yang komprehensif. Bagi rumah sakit dalam proses seleksi perawat disarankan untuk lebih mengutamakan perawat yang memiliki tingkat kepribadian proaktif yang tinggi. Alat ukur *proactive personality* dari Bateman & Crant (1993) merupakan salah satu alat ukur yang dapat digunakan untuk

mengetahui tingkatan kepribadian proaktif dalam proses seleksi perawat.

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data statistik dan uji hipotesis hubungan kepribadian proaktif dan dimensi-dimensi *work-life balance* pada perawat maka di dapatkan kesimpulan bahwa  $H_{a1}$  dalam penelitian ini diterima yang artinya, terdapat hubungan positif lemah yang signifikan antara kepribadian proaktif dan dimensi *work interference with personal life*.

$H_{a2}$  dalam penelitian ini diterima yang artinya, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan dimensi *personal life interference with work*.  $H_{a3}$  dalam penelitian ini diterima yang artinya, terdapat hubungan positif sedang yang signifikan antara kepribadian proaktif dan dimensi *personal life enhancement of work*.  $H_{a4}$  dalam penelitian ini diterima yang artinya, terdapat hubungan positif sedang yang signifikan antara kepribadian proaktif dan dimensi *work enhancement of personal life*.

### Daftar Pustaka

- Afiatin, T., Istianda, I. P., Ulfa, A. Y. W. L., & Bulu, F. M. (2016). Happiness of Working Mothers Through Family Life Stages. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 31 (3), 101-110.
- Ahsyari, N. & Rahmah, E. (2015). Kelelahan Emosional Dan Strategi Coping Pada Wanita Single Parent (Studi Kasus

- Single Parent Di Kabupaten Paser). *Ejournal Psikologi*, 2015, 3 (1), 422-432. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Azzahra, F. (2017). Pengaruh Resiliensi Terhadap Distres Psikologis Pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* Vol. 05, No.01 Januari 2017. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah.
- Badan Pusat Statistik. (2010). Diakses pada 2 September 2017 dari <https://data.go.id/dataset/jumlah-rumah-tangga-dengan-kepala-rumah-tangga-perempuan-per-kabupaten>
- Badan Pusat Statistik. (2018). Diakses pada 2 Maret 2018 dari <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/893>
- Bungin, B.M. (2009). Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Cairney, J., Boyle, M., Offord, D.R. & Racine, Y. (2003). Stress, social support and depression in single and married mothers. *Social Psychiatry Psychiatric Epidemiology* 38, 442-449.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A. & Conway, A. M. (2009). Happiness Unpacked: Positive Emotions Increase Life Satisfaction by Building Resilience. *Emotion* June; 9(3), 361–368.
- Coontz, S. (2006). The Origins of Modern Divorce. *Family Process* 46(1) FPI, Inc.
- Fasoranti O.O. & Aruna J.O. (2007). A Cross-Cultural Comparison of Practices Relating to Widowhood and Widow-Inheritance among the Igbo and Yoruba in Nigeria. *Journal of World Anthropology: Occasional Papers*; III(1), 53–73.
- Fletcher, D. & Sarkar, M. (2011). Psychological Resilience: A Review and Critique of Definitions, Concepts and Theory. *European Psychologist*, 18 (1), 12-23.
- Folkman, S., Lazarus R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis A. & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003.
- Goldenberg, I., & Goldenberg, H. (2008). *Family therapy: An overview* (7th ed.). Belmont, CA: Thomson Higher Education.
- Gonzales, L. (2004). *Single Mothers and Work.*, IZA Discussion Paper No. 1097. Universitat Pompeu Fabra.
- Graber, R., Pichon, F., & Carabine, E. (2015). *Psychological Resilience: State of knowledge and future research agendas*. Working Paper. London: Overseas Development Institutes.
- Grotberg, E. (1995). *A Guide to Promoting Resilience in Children: Strengthening the Human Spirit*. The Series Early Childhood Development: Practice and Reflections. Number8. The Hague: Benard van Leer Voundation.
- Hashim, Azmawati, & Endut. (2015). *Stress, Roles and Responsibilities of Single Mothers in Malaysia*. SHS Web of Conferences, EDP Sciences.

- Hayter, M.R. & Dorstyn, D.S. (2013). Resilience, self-esteem and self-compassion in adults with spina bifida. *Spinal Cord*, 1-5. International Spinal Cord Society.
- Hjemdal, O. (2007). Measuring protective factors: The development of two resilience scales in Norway. *Child Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 16, 303-321.
- Ihromi. (1990). *Wanita Bekerja dan Masalah-masalahnya*. Jakarta: PPSW.
- Javanmard, G. H. (2013). Religiusitas and Resilience in Academic Students. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 84, 744-748.
- Kalokola, S. (2010). Fathers' day-tears of joy and pain. Diakses pada 12 Oktober, 2017 dari <http://www.thecitizen.co.tz/Sunday-citizen>.
- Kasen, S., Wickramaratne. P., Gameraff, M. J. & Weissman, M. M. (2012). Religiosity and Resilience in Person at High Risk for Major Depression. *Psychological Medicine*, 42, 509-519.
- Kementerian Kesehatan RI. (2015). *Situasi Kesehatan Reproduksi Remaja*. InfoDATA: Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI. ISSN 2442-7659. Jakarta Selatan.
- King, L. A., King, D. W., Fairbank, J. A., Keane, T. M. & Adams, G. A. (1998). Resilience-Recovery Factors in Post-Traumatic Stress Disorder Among Female and Male Vietnam Veterans: Hardiness, Postwar Social Support, and Additional Stressful Life Events. *Journal of Personality and Social Psychology* 1998, 74(2), 420-434.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T.F. 1983. A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behavior and Human Performance* 32, 198-215.
- Lopez, S. J. & Snyder, C. R. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical 15 evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 543-562.
- Majelis Profesor Riset. (2013). *Konsep Pedoman Penilaian Etika Penelitian dan Publikasi*. Jakarta: LIPI Press.
- Masten, A. S. (2001). Resilience Processes in Development. *American Psychologist Association* 56(3), 227-238.
- Maulina, R. (2015). *Hubungan Antara Kebersyukuran dengan Resiliensi Pada Masyarakat yang Berada di Daerah Rawan Bencana*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mrinde, N. J. (2014). *Challenges That Single Parented Students Face in Attaining Secondary School Education in Kinondoni Municipal Dar-Es-Salaam*. Disertasi. University of Tanzania.

- Poerwandari, E. K. (2011). Pendekatan Kualitatif untuk Penentu Perilaku Manusia. Depok: LPSP3 UI.
- Pratiwi, D. W. (2014). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Psychological Well Being Pada Ibu Bekerja Sebagai Pegawai Bank. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Pratiwi, V. K. D. & Nurtjahjanti, H. (2012). Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Subjective Well-Being Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro.
- Reivich, K. & Shatte, A. (2002). The Resilience Factor: Seven Essential Skills for Overcoming Life’s Inevitable Obstacles. New York: Broadway Books
- Richardson, G. E. (2002). The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of Clinical Psychology* 58(3), 307-21.
- Schneider, T. R., Lyons, J. B. & Khazon, S. (2013). Emotion intelligence and resilience. *Personality and Individual Differences*, 55(8), 909-914.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington: Sage.
- Soanes, C., & Stevenson, A. (2006). *Oxford Dictionary of English*, Second Edition, Revised. Oxford University Press.
- Sugiyono. (2013). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabet
- Taylor, P., Funk, C. & Clark, A. (2007). Generation gap in values, behaviour. USA: Pew Research Centre.
- Tiet, Q. Q., Bird, H. R., Hoven, C., Cohen, P., Jensen, P. S., & Goodman, S. (1998). Adverse Life Events and Resilience. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry* 37(11), 1191-1200.
- Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotion Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, American Psychological Association, Inc. 2004, 86(2), 320 –333.
- U.S. Department of Health & Human Services. (2016). Dilansir pada Rabu, 25 Oktober 2017. <https://www.phe.gov/Preparedness/planning/abc/Pages/at-risk.aspx>.
- Utz, R.L., Reidy, E.B., Carr, D., Nesse, R., & Wortman, C. (2004). The Daily Consequences of Widowhood: The Role of Gender and Intergenerational Transfers on Subsequent Housework Performance. *Journal of Family Issues*, 25 (5), 683-712.
- Wagnild, G., Young, H. M. (1990). Resilience Among Older Women. *IMAGE: Journal of Nursing Scholarship*, 22 (4). 252-255.
- Weldegabreal, R. (2014). Qualitative Study on Single Mothers’ Experience of Raising their Dependent Children: A case in Lideta Sub City of Addis Ababa. Tesis. Addis Ababa University.

Widyasari, K. A. & Fridari, I. G. A. D.  
(2013). Dinamika Kontrol Diri  
pada Ibu Bekerja yang Menjalani  
Latihan Yoga. Jurnal Psikologi  
Udayana, Vol. 1.