

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perubahan dunia yang cepat saat ini biasanya disebut dengan “VUCA” singkatan dari *Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*. Era VUCA menjadikan keseluruhan kehidupan tidak ada yang pasti, satu peristiwa di satu negara bisa memberikan dampak meluas bagi seluruh negara (Kemenko PMK, 2022). Afkarina dkk, (2023) menuliskan bahwa dampak dari VUCA ini antara lain adanya kecemasan, penurunan motivasi, kebingungan, resistensi, pergeseran nilai, keyakinan dan perilaku.

Dilansir dari laman Sekretariat Kabinet Republik Indonesia (2024) bahwa secara global tantangan seperti pertumbuhan ekonomi yang melemah merupakan dampak yang harus diterima akibat dari peperangan yang terjadi di beberapa negara. Melemahnya perekonomian dan ketidakstabilan di Indonesia membuat masyarakat harus mampu berjuang demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Ini berdampak pada keluarga sebagai kelompok terkecil dalam masyarakat.

Susanto dkk, (2022) menyebutkan bahwa salah satu sumber konflik dalam keluarga dipicu oleh masalah ekonomi. Masalah ekonomi secara positif dalam meningkatkan ketahanan keluarga (Hidayat dkk., 2023). Namun secara negatif ini juga berdampak pada perpecahan dalam keluarga (Wijayanti, 2021). Pengaruh negatif tersebut dapat terlihat seperti maraknya kasus pertengkaran, kekerasan, kecemburuan bahkan tak sedikit berakhir pada perceraian (Kamizi & Pertiwi, 2022).

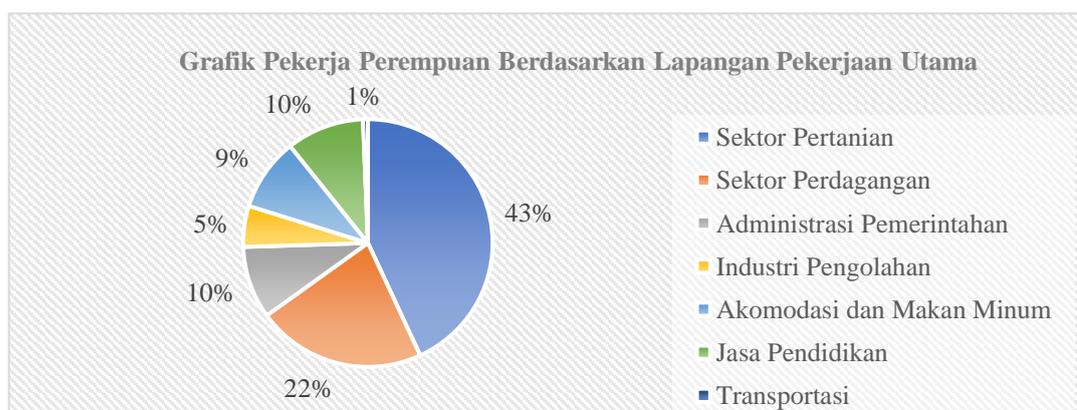
Sejalan dengan hasil penelitian Wijayanti (2021) yang menuliskan bahwa masalah ekonomi menjadi faktor utama yang melandasi keputusan bercerai. Hal ini menunjukkan bahwa dampak yang diterima oleh sebagian besar keluarga di Indonesia akibat perubahan ekonomi ini merupakan dampak negatif. Selain itu Komnas Perempuan (2021) menemukan sebanyak 79 persen rumah tangga di Indonesia pernah mengalami kekerasan rumah tangga, 50 persen di antara korbannya adalah perempuan.

United Nations Children’s Fund (UNICEF) tahun 2021 menyebutkan masalah ekonomi membawa dampak cukup besar bagi keluarga bahkan perempuan dan anak sebagai bagian dari kelompok rentan. Perempuan dihadapkan pada ketidakadilan dalam berbagai aspek kehidupan seperti kekerasan, marginalisasi (pemiskinan), subordinasi (penomorduaan), stereotip negatif dan pembagian beban ganda (Nur A, 2020). Teori peran gender telah berhasil mengklasifikasikan peran yang dipegang suatu jenis kelamin tertentu berdasarkan persepsi masyarakat (Suharnanik, 2019).

García-Mainar dkk., (2018) menyebutkan bahwa persepsi masyarakat mengenai peran perempuan dan karakter perempuan melemahkan eksistensi perempuan selama beberapa generasi. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa gender seakan menjadi pemisah yang membatasi ruang gerak perempuan dalam keluarga dan sosial di masyarakat. Didonato & Strough, (2013) menyebutkan bahwa dalam bidang pekerjaan, persepsi terhadap gender menjadi landasan pengambilan keputusan pekerjaan baik pada laki-laki maupun perempuan.

Persepsi yang melekat pada gender khususnya perempuan membuat beberapa penyesuaian yang mengganggu kesejahteraan psikologis (Yunger dkk.,2004) dan perilaku individu pada lapangan pekerjaan (Qing, 2020). Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan gambaran pekerja perempuan di Provinsi Jambi berdasarkan lapangan pekerjaan utamanya didominasi oleh sektor informal sebagai berikut :

**Grafik 1.1 Lapangan Pekerjaan Utama Perempuan di Provinsi Jambi tahun 2022**



Menurut Wandaweka & Purwanti (2021) pekerja perempuan yang mendominasi sektor informal disebabkan oleh tingginya fleksibilitas dan rendahnya tekanan kerja, pendidikan, pengalaman pelatihan, tidak terbatas status dan wilayah. Hal ini sejalan dengan wawancara yang ditemukan oleh peneliti melalui seorang pekerja perempuan di Kota Jambi sebagai berikut :

“...Tahun 2017 tu semenjak nikah saya tidak bekerja tapi buka online shop kek *tup\*\*\**, *fashion*, dan lain-lain tapi mulai pengen mengembangkan diri”  
(Pengusaha Perempuan, 18 April 2024, 14.15 WIB)

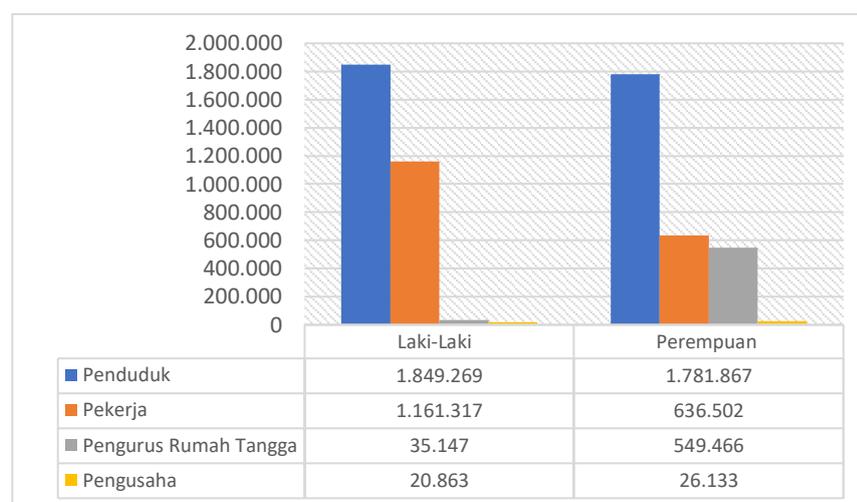
Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti melihat bahwa perubahan status seperti menikah dan peran sebagai istri memengaruhi perempuan untuk beralih ke pekerjaan yang lebih informal. Walaupun disebutkan karakteristik pekerja di sektor informal umumnya berpendidikan dan berpenghasilan rendah (Satriawan, 2022) dan tidak mendapatkan akses jaminan sosial, tunjangan atau perlindungan hukum (Carranza dkk., 2023) Hal tersebut tidak mengurungkan niat perempuan untuk beralih ke pekerjaan sektor informal.

Berdasarkan teori *conservation of resources* (COR), individu umumnya termotivasi untuk menciptakan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya (Holmgreen dkk., 2017). Berdasarkan hal tersebut penulis melihat bahwa keputusan perempuan untuk bekerja dalam sektor informal sebagai upaya mengatasi tuntutan ekonomi dan melindungi sumber daya yang penting baginya yaitu keluarga. Menurut Halbesleben, dkk dalam Emre (2019) sumber daya berguna untuk membantu individu dalam mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang akan menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah kemampuan dalam mengatasi perubahan ekonomi.

Peneliti melihat salah satu pekerjaan yang sedang banyak dibahas dan menjadi menjadi sasaran program pengembangan dari berbagai organisasi adalah pengusaha. Zakiyah dkk., (2022) menyebutkan bahwa pengusaha khususnya usaha mikro, kecil, menengah (UMKM) berpotensi untuk memperkuat perekonomian karena dinilai sifatnya yang padat akan karya berdampak pada pendapatan masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut UMKM secara langsung menciptakan produk-produk lokal dan menjadi solusi bagi masyarakat untuk mendapatkan penghasilan melalui terciptanya lapangan pekerjaan (Kadeni & Srijani, 2020).

Data BPS tahun 2022 di Provinsi Jambi memiliki angkatan kerja yang didominasi oleh laki-laki, ada sekitar 1.161.317 pekerja sedangkan perempuan hanya berjumlah 636.502 pekerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan juga masih terpaut cukup jauh. Berikut perbandingan angkatan kerja di Provinsi Jambi :

**Grafik 1.2 Perbandingan Jumlah Penduduk dan Pekerja di Provinsi Jambi Tahun 2022**



Perbandingan data antara laki-laki dan perempuan yang bekerja, mengurus rumah tangga dan menekuni bidang usaha cukup jauh. Unikny hal ini mempertegas bahwa perempuan di Provinsi Jambi dominan pada pengurus rumah tangga dan pengusaha. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa perempuan di Provinsi Jambi khususnya sebagai pengurus rumah tangga masih dapat diberdayakan agar lebih produktif dan berperan bagi perekonomian keluarga. Hal ini sebagai upaya untuk menghindarkan perempuan di Provinsi Jambi sebagai korban dalam kekerasan dan perceraian rumah tangga.

Masithoh & Kusumawati (2016) menjelaskan bahwa ibu rumah tangga berpotensi besar untuk mendukung perekonomian keluarga. Dewasa ini banyak program pengembangan yang disediakan untuk menciptakan usaha bagi perempuan maupun ibu rumah tangga baik dalam skala mikro, kecil, maupun menengah. Kemenkeu Provinsi Jambi (2022) menyebutkan salah satu program pengembangan dari pemerintah pusat diwujudkan dengan kenaikan anggaran

subsidi kredit usaha rakyat (KUR) dan disambut baik oleh pemerintah daerah dengan pemberian bantuan kepada sektor bisnis potensial. Selain pemerintah, beberapa program pengembangan kewirausahaan juga diwujudkan oleh organisasi dan industri lainnya. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang peneliti dapatkan sebagai berikut :

*“Kakak tu modal-modal dari ikutin lomba, lomba-lomba pengusaha gitu kan yang kadang diadain bank indonesia, grab, dan lainnya”* (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.00 WIB)

Menurut Ningrum, dkk (2020) beberapa motivasi perempuan untuk berwirausaha adalah karena keinginan untuk lepas dari pasar kerja yang cenderung mengekang, pengembangan diri, keluarga dan penghasilan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara bersama pengusaha perempuan di Kota Jambi yang didapatkan sebagai berikut :

*“...deket-deket lebaran coba-cobalah bikin baju. Dari situ baru saya coba kembangkan segala macam sampailah hari ini”* (DN, Pengusaha, 17 April, 2024, 14.15 WIB)

*“...kakak dulu pas masih kerja sama orang dirasa-rasa kurang longgar waktu libur nya,terbatas gitu kan jadi coba usaha kecil-kecilan waktu itu”* (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.00 WIB)

Melalui hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa perempuan memutuskan mulai berwirausaha karena adanya keinginan lepas dari peraturan dunia kerja yang ketat dan mengembangkan diri dari keterampilan sebelumnya menjadi keterampilan yang bermanfaat untuk saat ini. Pengembangan diri menjadi salah satu dimensi dalam kesejahteraan psikologis. Wikanestri & Prabowo (2015) membuktikan pekerjaan sebagai wirausaha mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Kesejahteraan psikologis ini adalah rasa bahagia yang menjadi tujuan semua individu (Ryff, 1989). Individu yang sejahtera secara psikologi memiliki penerimaan diri, otonomi, tujuan hidup, pengembangan diri, penguasaan terhadap lingkungan dan hubungan dengan orang lain yang baik dan kuat. Meriko dan HadiwirawIUan (2019) dalam penelitian mendapatkan hasil bahwa kesejahteraan psikologi perempuan yang berperan ganda cenderung baik walaupun terdapat perbedaan pada tinggi rendah dimensinya.

Tuntutan ekonomi menurut peneliti menjadi suatu tantangan tambahan bagi para pengusaha untuk bisa mewujudkan kesejahteraan. Namun, disebutkan dalam penelitian bahwa semakin mengalami perubahan maka perempuan semakin memiliki kemampuan untuk menghadapinya (Meriko & Hadiwirawan, 2019). Peneliti telah melakukan wawancara kepada pengusaha perempuan di Kota Jambi terkait tantangan ekonomi yang ada dan cara mereka menghadapi tantangan tersebut, sebagai berikut :

*“...kita tu harus pinter-pinter cari peluangnya gitu dimana, biar customer tetap setia sama kita. Atau kita kasih kek voucher potongan diskon gitu kalau mau jajan di kita (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.00 WIB)*

*“...saya ikut bazaar dan punya reseller...” (DN, Pengusaha, 17 April, 2024, 14.15 WIB)*

Melalui wawancara diatas kita dapat melihat bagaimana pengusaha berusaha membuat tantangan menjadi sesuatu yang dapat dimanfaatkan dan menghasilkan untung. Hal tersebut sesuai dengan dimensi dalam kesejahteraan psikologis yaitu penguasaan lingkungan. Purnomo dkk., (2020) menyebutkan pekerjaan sebagai pengusaha memungkinkan pelaku usahanya untuk bisa berkreasi dan mencari jalan keluar sendiri terhadap permasalahan yang dihadapi.

Penguasaan yang baik tersebut tidak lepas dari adanya hubungan yang baik dengan orang lain. Haryono (2010) menyatakan bahwa hubungan yang baik dengan pelanggan dalam jangka panjang menghasilkan keuntungan tidak hanya secara finansial tetapi juga keberhasilan secara pemasaran. Hasil wawancara bersama dua orang pengusaha di Kota Jambi menunjukkan adanya proses membangun hubungan positif dengan orang lain. Hal ini terlihat melalui pernyataan berikut :

*“reseller yang saya sudah titipi ini alhamdulillah sudah saya kenal, sudah saya tahu” (DN, Pengusaha, 17 April 2024, 14.15 WIB)*

*“udah ada langganan. Jadi kek kita tinggal order online aja misalnya tepung udah ada tempatnya, daging udah ada” (AN, Pengusaha, 22 April 2024. 14.00 WIB)*

Berdasarkan pernyataan tersebut pengusaha menjadi salah satu pekerjaan yang memungkinkan para pelakunya untuk membangun hubungan baik dan berkesinambungan satu sama lain. Walaupun demikian penulis melihat dari wawancara bersama pengusaha perempuan bahwa hubungan yang baik antara

pengusaha dan orang lain di lingkungan tampaknya memengaruhi dalam pembuatan keputusan, sebagai berikut :

*“...Akhirnya 2019 orang udah alhamdulillah gak ada complain baru berani untuk dijual”* (DN, Pengusaha, 17 April 2024, 14.15 WIB)

*“...Mereka suka sama sesuatu kan mereka bilang karena ada pelanggan tetap juga bilang misalnya kak ini enak deh, mau dong jadiin menu paten kek gitu. Kawan kakak juga sering merespon...”* (AN, Pengusaha, 22 April, 14.00 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa keputusan pengusaha untuk melanjutkan bisnis dan inovasi terbaru juga turut dipengaruhi oleh orang sekitar. Hal tersebut berseberangan dengan hasil temuan yang dikemukakan oleh Syaiful & Sariyah (2018) bahwa pengusaha harus mampu untuk kreatif dalam memanfaatkan tiap peluang tanpa tergantung dengan orang lain. Ini juga menjadi salah satu aspek yang ada pada kesejahteraan psikologis yang patut dipelajari pada profesi pengusaha.

Aspek berikutnya dari kesejahteraan psikologis adalah penerimaan diri. Penerimaan diri merupakan salah satu dimensi yang ada pada kesejahteraan psikologis. Penerimaan diri mengacu kepada sikap positif terhadap hal baik maupun buruk yang ada dalam kehidupan (Wikanestri & Prabowo, 2015). Hasil penelitian tersebut tergambarakan melalui pernyataan dalam wawancara sebagai berikut :

*“Happy aja sih mba. Bersyukur udah gitu aja. Paling ada masalah, mau senang, mau sedih ya syukurin aja gitu. Bangun tidur begini-begini ooh syukurin aja, happy ngejalaninnya”* (DN, Pengusaha, 17 April 2024, 14.15 WIB)

*“...langkah awal yang emang aku pilih jadi apapun yang terjadi harus aku jalani. Harus dihadapi, karena sekarang kan udah jadi leader kan diantara temen-temen yang lain jadi harus jadi contoh buat mereka..”* (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.00 WIB)

Para pengusaha perempuan berpandangan positif terhadap diri mereka dan segala tugas dan tanggungjawab yang mereka terima saat ini. Walaupun tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi pengusaha, mereka menjalani ini dengan bahagia karena sudah menjadi bagian dari resiko pekerjaan. Kemampuan pengusaha dalam menerima diri membuat mereka dapat memperbaiki dan mengembangkan diri lebih optimal lagi untuk mencapai tujuannya (Sugiyarto dan Wicaksana., 2022).

Simonen dalam Wibowo (2022) menyebutkan bahwa evaluasi terhadap masa lalu menggambarkan sejarahnya, masa sekarang menggambarkan perkembangan dan masa depan menggambarkan penentuan. Pengembangan diri menjadi salah satu proses mengasah ilmu dan keterampilan untuk nantinya dapat mengaktualisasikan diri secara penuh sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Pengembangan diri dan tujuan hidup pengusaha perempuan dapat dilihat melalui pernyataan dibawah ini :

*“R\*\*\*\*\* kan baru ada rumah produksi atau outlet ni sedangkan target kakak pengen buat sampai ada cake shop kek A,B,C yang ada kan. Kita buat yang varian risol (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.00 WIB)*

*“Pastinya sekarang pengen nambah mesin segala macem, baru bisa nambah pegawai (DN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.15 WIB)*

*“Kalau untuk ee usaha dan segala macem saya bisa jalanin sendiri tapi kan kita juga pengen bermanfaat bagi orang lain lebih baik lagi. (DN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.15 WIB)*

Melalui pernyataan wawancara diatas, peneliti melihat bahwa pengusaha perempuan di Kota Jambi memiliki mimpi dan tujuan yang besar. Bahkan keduanya memiliki kesamaan untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi banyak orang. Kesimpulan dari beberapa pernyataan di atas adalah pekerjaan sebagai pengusaha bagi perempuan dapat menjadi salah satu media pengaktualisasi diri untuk mencapai kesejahteraan psikologis. Sejalan dengan penelitian Sugiyarto & Wicaksana, (2022) ; Wibowo, (2022) ; dan Wikanestri & Prabowo, (2015) bahwa pekerjaan sebagai pengusaha memiliki nilai kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Kesejahteraan psikologis dipengaruhi beberapa faktor seperti usia dan jenis kelamin (Gates dkk., 2014) ; status sosial ekonomi (Ryff dkk.,1994) ; budaya (Ryff & Singer, 2008) ; dukungan sosial (Chen., 2019) ; religiusitas (Adi dkk., 2007) dan keseimbangan kehidupan dan kerja (Chu dkk., 2022). Berdasarkan faktor-faktor diatas, peneliti tertarik untuk mendalami faktor yang lebih bersinggungan dengan keputusan kerja yaitu status sosial ekonomi dan keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satrio & Budidharmant (2020) menemukan bahwa keputusan pemilihan pekerjaan generasi Z didasarkan pada beberapa faktor seperti prospek finansial, kondisi kerja, dan prestise pekerjaan.

Masalah ini membawa peneliti pada salah satu konstruk psikologis yang menjadi aspek dalam status sosial ekonomi yaitu prestise pekerjaan.

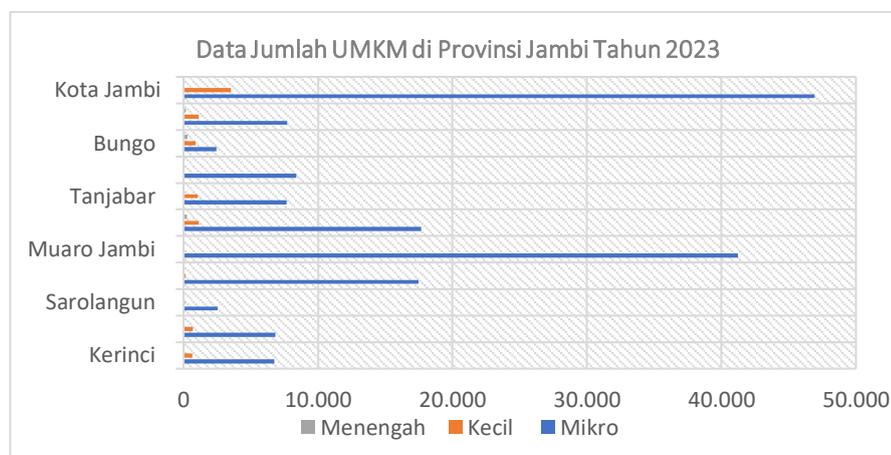
Adler & Kraus (1985) mendefinisikan prestise pekerjaan (*occupational prestige*) sebagai sebuah istilah yang merujuk pada pekerjaan-pekerjaan yang memiliki wibawa atau gengsi yang tinggi di masyarakat. Dimensinya menurut Crawley (2014) ada penghasilan, standar hidup, tingkat kekuasaan, pendidikan dan kepribadian. Penelitian tidak banyak membahas terkait hal ini sehingga pekerjaan sebagai pengusaha khususnya UMKM dianggap rendah. Sebagaimana hasil wawancara berikut :

*“Sebenarnya sih kalau orang-orang tu dulunya kalau tidak bekerja di kantor pasti dipandang sebelah mata kan. Dulu banyak juga yang ngeremehin, kek ngapain sih usaha...”* (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.00 WIB)

Pernyataan diatas seakan menggambarkan bahwa masih banyak orang yang meremehkan pekerjaan sebagai pengusaha. Walaupun nyatanya hasil survey media kompas *lifestyle* menyebutkan minat kewirausahaan ditemukan pada 7 dari 10 orang responden (Anna, 2019). Pada tahun 2021 *Asia Pacific Young Entrepreneurs Survey* menyampaikan bahwa 72 persen masyarakat Indonesia berharap untuk bisa membuka bisnis sendiri (Herbalife, 2021). Minat wirausaha saja tidak cukup, diperlukan ketahanan mental, dukungan keluarga, modal yang memadai, dan sistem penunjang (Kusnadi dkk., 2022).

Kementerian Koperasi dan UKM RI (2020) menjelaskan bahwa pertumbuhan UMKM di Indonesia meningkat dari tahun ke tahun, namun peningkatan tersebut tidak dalam skala besar. Menurut data dari laman resmi UKM Indonesia Provinsi jambi menempati nomor urut 14 sebagai provinsi paling sedikit UMKM di tahun 2022 (Anastasya, 2023). Perbandingan data UMKM di Provinsi Jambi menurut BPS 2023 sebagai berikut :

**Grafik 1.3 Jumlah UMKM berdasarkan wilayah di Provinsi Jambi Tahun 2023**



Berdasarkan grafik di atas jumlah UMKM di Provinsi Jambi baru didominasi oleh usaha kelas mikro. Situmorang (2022) salah satu tantangan yang disebutkan oleh kementerian keuangan wilayah jambi adalah pengusaha UMKM berasal dari jenjang pendidikan terakhir yang rendah, bahkan 50 persen memiliki pendidikan terakhir SMP. Sedangkan menurut penelitian Rahmat (2020) tingkat pendidikan secara signifikan memiliki pengaruh terhadap perkembangan usaha.

Prestise pekerjaan sebagai pengusaha memiliki keunikan tersendiri. Hal tersebut disebabkan oleh banyak masyarakat yang berpandangan negatif terhadap pekerjaan sebagai pengusaha namun pekerjaan ini memiliki tingkat kekuasaan yang tinggi. Singgih (2020) menyebutkan pengusaha memiliki peran sebagai inovator, *risk taker*, pemimpin, penghubung dan pembuat keputusan. Tercermin melalui hasil wawancara sebagai berikut :

*"...pernah tu buka lowongan kerja, banyak banget sarjana-sarjana yang melamar kesini kan"* (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.15 WIB)

Melalui wawancara di atas dapat dilihat bahwa pekerjaan sebagai pengusaha memberikan kekuasaan karena dapat membuka lapangan pekerjaan bagi banyak orang bahkan yang memiliki pendidikan tinggi sekalipun. Selain itu, pekerjaan sebagai pengusaha juga menghasilkan pendapatan yang tidak sedikit. Hal tersebut didapatkan melalui pernyataan pengusaha perempuan di Kota Jambi pada saat wawancara berikut :

*"...usaha saya alhamdulillah lebih lah dari UMR gitu. Untuk omzetnya sekitar 3-5 juta.."* (DN, Pengusaha, 17 April 2024, 14.15 WIB)

*“...Bahkan omzet tu bisa melebihi gaji UMR bahkan kek dua kali lipat. Makanya lebih tertarik dan di fokuskan buat ini aja deh karena kalau kita kerja sama orang gak ada ujungnya ya kak”* (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.00 WIB)

Pendapatan yang dihasilkan oleh pengusaha melalui bisnis yang dijalannya seperti UMKM bisa disimpulkan tidaklah sedikit. Terlebih keuntungan yang didapatkan tidak jauh berbeda atau bahkan lebih besar dari pendapatan pekerja-pekerja di sektor formal seperti pegawai negeri sipil dan lain-lain. Imtihan & Nazaruddin (2018) menjelaskan bahwa pendapatan memengaruhi perkembangan UMKM karena pengelolaan usahanya akan bergantung pada pendapatan yang dihasilkan.

Pengelolaan usaha yang baik tidak terlepas dari faktor pendidikan yang memadai. Latar belakang pendidikan pengusaha UMKM yang tinggi akan berperan pada perkembangan dan pendapatan bisnis tersebut (Imtihan & Nazaruddin, 2018). Pendidikan akan menjadi modal manusia untuk mengembangkan kreativitas dan potensi yang dimiliki. Berikut hasil kutipan wawancara bersama pengusaha perempuan di Kota Jambi :

*“karena saya dari FKIP pasti ada ilmu pendidikan atau ilmu apapun itu beberapa kali ada yang kek tempat kursus atau apa magang gitu kesini. Saya bisa menyalurkan ilmu dengan cara saya”* (DN, Pengusaha, 17 April 2024, 14.15 WIB)

*“Sebenarnya ada dan ndak juga pengaruhnya sih. Pengaruh lebih ke relasinya. Pendidikan gak sampe SI jadi relasinya dikit”* (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.00 WIB)

Melalui kutipan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan sedikitnya berpengaruh terhadap kesuksesan bisnis. Rahmat (2020) menjelaskan pengusaha dengan latar belakang pendidikan yang tinggi besar peluang untuk sukses dalam usaha yang dibangunnya. Menurut peneliti dewasa ini banyak orang yang berpendidikan tinggi berorientasi sebagai pekerja. Prastyaningtyas & Arifin (2019) menjelaskan hal tersebut disebabkan oleh sistem pendidikan yang fokus pada ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendukung pembentukan karakter sebagai *employability skill*.

Indarto & Santoso (2020) karakteristik pengusaha memiliki pengaruh terhadap kesuksesan bisnis yang dijalani. Karakter pekerja menjadi salah satu dimensi yang menilai seberapa bergengsinya pekerjaan yang dijalani. Hasil wawancara dengan

pengusaha perempuan di Kota Jambi mengenai sikap mereka terhadap tantangan yang hadir sedikitnya menggambarkan karakter pengusaha dengan pernyataan sebagai berikut :

*“nanti mereka minta daster sekian setelah sekian terus saya drop nah itu ada yang langsung bayar dan ada yang sebulan kemudian setelah laku, Jadi begitu pemasaran saya sekarang”* (DN, Pengusaha, 17 April 2024, 14.15 WIB)

*“Dulu mayo kakak gak sebagus sekarang. Cuma karena kakak coba-coba lagi cari tau apa yang bikin orang-orang kurang suka, sampai mayonya kakak racik sendiri”* (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.00 WIB)

Melalui hasil wawancara diatas, peneliti melihat bahwa saat menghadapi sesuatu tantangan pengusaha mencoba untuk mencari jalan keluar melalui inovasi dan berani untuk mengambil risiko. Hal ini sejalan dengan karakteristik pengusaha yang dikemukakan oleh Kusumaningrum dkk (2021) bahwa karakteristik pengusaha yang sukses adalah berani memulai, mengambil resiko dan ketidakpastian, berani berinovasi, memanfaatkan peluang dan mampu mengelola berbagai hal dalam proses usaha.

Prestise pekerjaan melalui berbagai penelitian terbukti mampu untuk memengaruhi beberapa hal seperti perasaan individu mengenai diri sendiri (Twenge & Campbell, 2002) ; dukungan sosial (Fujishiro dkk., 2010) ; konflik kehidupan dan pekerjaan (Kim & Cho, 2020) ; kepuasan hidup (Georgellis dkk., 2022) dan kesejahteraan, emosi serta perilaku pekerja (Combs dkk., 2023). Penelitian terdahulu menggambarkan bahwa prestise pekerjaan memiliki dampak yang cukup banyak bagi kehidupan seseorang.

Nur (2020) sebelumnya menyebutkan bahwa salah satu alasan perempuan tidak berkecimpung di dalam pekerjaan formal oleh karena tantangan peran ganda sebagai pengurus rumah tangga dan pencari nafkah. Penulis melihat hal ini menjadi salah satu sumber masalah bagi pekerja perempuan dan alasan kuat yang melandasi keputusan perempuan untuk memilih pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim & Cho (2020) bahwa status sosial ekonomi yang memengaruhi konflik kehidupan dan pekerjaan. Pada pengusaha perempuan ditemukan pernyataan sebagai berikut :

*“...kalau dulu anak masih kecil-kecil masih keteteran lah tapi kalau anak sudah besar ini sudah bisa ngatur waktunya”* (AN, Pengusaha, 22 April 2024, 14.00 WIB)

*“...Iya sih kalau jadi pengusaha tu pikirannya full sama bisnis. Kakak bisa di rumah produksi dari pagi sampai malam” (DN, Pengusaha, 17 April 2024, 14.15 WIB)*

Melalui hasil wawancara dapat dilihat bahwa bagi pengusaha perempuan, kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memang betul ada. Menurut penulis hal ini tidak bisa dibiarkan, mengingat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan menjadi salah satu motivasi perempuan untuk bekerja di bidang non formal (Ningrum, dkk (2020) dan faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja (Chu,dkk., 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Hendra & Artha (2023) bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, kesehatan fisik serta dan kesejahteraan keluarga.

Penulis berkesimpulan bahwa belum adanya gambaran keseimbangan kehidupan kerja pada pengusaha khususnya UMKM membuat gambaran kesejahteraan psikologis diatas tidak utuh. Teori COR yang menjadi landasan dalam penelitian ini menegaskan bahwa sumber daya menjadi komponen penentu untuk menghadapi tekanan psikologis sejalan dengan penelitian Neto,dkk (2016), Emre dan Spiegeleare (2021), dan Jalil,dkk (2023). Keseimbangan kehidupan kerja dan prestise pekerjaan menjadi salah satu sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk menghadapi berbagai tantangan dan rintangan di kedepannya sehingga terwujudnya kesejahteraan secara psikologis bagi pengusaha perempuan menjadi urgensi yang ingin penulis sampaikan dalam penelitian ini.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mencoba mengidentifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran prestise pekerjaan pada pengusaha UMKM perempuan di Kota Jambi?
2. Bagaimana gambaran keseimbangan kehidupan-kerja pada pengusaha UMKM perempuan di Kota Jambi?

3. Bagaimana gambaran kesejahteraan psikologis pada pengusaha UMKM perempuan di Kota Jambi?
4. Bagaimana hubungan antara prestise pekerjaan terhadap kesejahteraan psikologi pengusaha UMKM perempuan di Kota Jambi?
5. Bagaimana hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kesejahteraan psikologi pengusaha UMKM perempuan di Kota Jambi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian Umum**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan prestise pekerjaan dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada pengusaha UMKM perempuan di Kota Jambi.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian Khusus**

1. Penelitian ini untuk mengetahui gambaran prestise pekerjaan pada pengusaha UMKM perempuan di Kota Jambi.
2. Penelitian ini untuk mengetahui keseimbangan kehidupan-kerja pada pengusaha UMKM perempuan di Kota Jambi.
3. Penelitian ini untuk mengetahui kesejahteraan psikologis pada pengusaha UMKM perempuan di Kota Jambi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pemahaman mengenai konsep prestise bagi pekerjaan sebagai seorang pengusaha serta pengaruhnya pada pekerja tersebut
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk menambah pemahaman mengenai konsep keseimbangan kehidupan kerja bagi seorang pengusaha dan faktor-faktor yang mempengaruhi serta menjadi hambatannya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai konsep kesejahteraan psikologis dan memperluas gambaran faktor yang memengaruhinya dari sudut pandang pengusaha selaku pekerja.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kota Jambi

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat menjadi suatu referensi bagi instansi untuk dapat meningkatkan kebijakan atau peraturan yang dapat mendukung para pengusaha meningkatkan prestise pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis kedepannya terkhusus bagi perempuan di Kota Jambi

#### 2. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang positif bagi masyarakat untuk membentuk persepsi mengenai pekerjaan sebagai pengusaha UMKM perempuan dan tantangannya di kota Jambi.

#### 3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi sarana peneliti mengaplikasikan keilmuan yang telah didapatkan selama ini serta mengembangkan pengetahuan lebih luas di bidang-bidang psikologi lainnya khususnya pada variabel prestise pekerjaan, keseimbangan kehidupan-kerja dan kesejahteraan psikologis.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki fokus utama pada keilmuan psikologi khususnya di bidang industri dan organisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam adalah kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian dirancang untuk meneliti pengusaha UMKM perempuan di Kota Jambi. Populasi yang tersedia dalam penelitian ini berjumlah 26.133 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *purposive sampling*.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur prestise pekerjaan adalah skala prestise pekerjaan yang peneliti buat sendiri berdasarkan teori yang diadaptasi dari penelitian Crawley (2014). Pengukuran keseimbangan kehidupan kerja menggunakan skala keseimbangan kehidupan kerja Fisher yang diadaptasi oleh Gunawan (2019) dan kesejahteraan psikologis Ryff dan Keyes yang

diadaptasi oleh Rachmayani dan Ramdhani (2014). Data akan disebar secara langsung (offline) pada rentang waktu mei-juni 2024 dengan menggunakan media *paper based*.

## 1.6 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Penelitian Yang Relevan

| No | Peneliti   | Judul  | Variabel   | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian   |
|----|--|--|--|--|--|
| 1. | Saufi, Aidara, Nawi, Permarupan. Zainol dan Kakar (2023) | <i>Turnover Intention and its Antecedents : The Mediating Role of Work life balance and The Moderating Role of Job Opportunity</i> | <i>Occupational Prestige, Work Life Balance and Psychological Well-Being</i> | Kuantitatif dengan metode <i>Cross Sectional</i> dengan responden penelitian sebanyak 466.               | 1) Prestise pekerjaan memiliki dampak negatif terhadap niat untuk berpindah.<br>2) Prestise Pekerjaan memiliki dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan-kerja.<br>3) Praktek manajemen sumber daya manusia memiliki dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan-kerja.<br>4) Reputasi organisasi memiliki pengaruh terhadap positif terhadap niat untuk berpindah.<br>5) Keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak negatif terhadap niat berpindah.<br>6) Keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan antara prestise pekerjaan dan niat berpindah<br>7) Keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan antara praktek manajemen sumber daya manusia dan niat untuk berpindah<br>8) Keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan antara reputasi organisasi dan niat berpindah |
| 2. | Rakhman dan Suhana (2023)                                | Hubungan Psychological Well-Being dengan Work-Life Balance Pada Dosen Universitas Islam Bandung.                                   | <i>Psychological Well-Being dan Work Life Balance</i>                        | Kuantitatif dengan metode korelasional dari hasil responden sebanyak 84 dosen Universitas Islam Bandung. | 1) Dosen memiliki tuntutan yang tinggi yang perlu dipenuhi selain itu memiliki peran lain selain di pekerjaan juga sehingga kerap kali sulit menyeimbangkan diri.<br>2) Ada hubungan antara work life balance dan psychological well being pada Dosen di UNISBA, semakin rendah psychological well being, semakin rendah juga work life balance atau sebaliknya.   |

| No | Peneliti   | Judul  | Variabel  | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian  |
|----|--|--|---|---|---|
| 3. | Jung, Hwang dan Yoon (2023)                          | <i>Impact of Hotel Employees' Psychological well-being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work-Life Balance</i> | <i>Psychological well-being, job satisfaction, prosocial service, dan work life balance</i>   | Kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 275  | 1) Terdapat hubungan sebab akibat antara kesejahteraan psikologis karyawan dengan kepuasan kerja dan perilaku layanan pro-sosial.<br>2) WLB memiliki peran sebagai moderator yang menghubungkan PWB dan kepuasan kerja.<br>3) PWB karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja.<br>4) Kepuasan kerja berdampak pada perilaku prososial yang ditunjukkan karyawan.<br>5) Kepercayaan karyawan terhadap pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja kan memengaruhi kepuasan kerja lebih dominan.  |
| 4. | Budiman, Ramadhan, Hidayah, Hasmi, dan Sandra (2023) | Hubungan Dukungan Sosial, Status Sosial Ekonomi dan Usia dengan Kesejahteraan Psikologi Pasien Pasca Covid-19  | <i>Dukungan Sosial, Status Sosial Ekonomi, Kesejahteraan Psikologis</i>   | Kuantitatif dengan deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional pada 255 responden menggunakan insidental sampling | 1) Dukungan sosial dan kesejahteraan psikologi memiliki hubungan yang positif<br>2) Status sosial ekonomi dengan kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang sangat kuat<br>3) Faktor usia memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis seseorang, semakin tua semakin rendah kesejahteraan psikologis pasien pasca Covid-19.  |
| 5. | Chu, Chan, Po (2022)                                 | <i>Learning from work-from-home issues during the COVID-19 pandemic: Balance speaks louder than words</i>  | <i>Work From Home, Work Life balance, Organizational Support, Supervisor Trust, Work Stress, Work Productivity and psychological well being</i> | Kuantitatif dengan jumlah responden penelitian sebanyak 500 orang   | 1) Berdasarkan teori pola pikir stress diketahui bahwa ada 3 hal yang dapat meredakan stress pada pekerja yaitu dukungan perusahaan, dukungan supervisor dan keseimbangan kehidupan kerja.<br>2) Diantara 3 pereda stress tersebut, WLB satu satunya yang dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Karena mempunyai efek untuk meningkatkan kebahagiaan, dan menghilangkan stress.<br>3) WFH tidak memengaruhi WLB karena dalam bekerja, sebaiknya pekerja harus memiliki ruangan yang memungkinkan dengan segala fasilitas dan stabilitas dan |

| No | Peneliti  | Judul  | Variabel   | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian   |
|----|---|--|--|---|--|
|    |   |  |  |   | hal tersebut membutuhkan manajemen yang tinggi sehingga pengalaman WFH masing-masing bekerja bisa berbeda.<br>4) Dukungan yang paling tepat yang dapat ditawarkan kepada pekerja adalah jam kerja yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing.   |
| 6. | Georgellis, et.al (2022)                                    | <i>Occupational status and life satisfaction in the UK: The miserable middle?</i>  | <i>Occupational status dan life satisfaction</i>                           | Kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 10.300 orang | 1) Status pekerjaan tidak sama dengan pendapatan. Karena terdapat hubungan status pekerjaan dan kepuasan hidup yang bergantung pada pendapatannya. Namun pada pekerja perempuan status pekerjaan jauh lebih lemah.<br>2) Laki-laki yang memiliki status menengah menunjukkan rasa kurang puas dibandingkan yang berstatus tinggi.<br>3) Ada hubungan positif terhadap pendapatan dan kepuasan hidup yang didasarkan pada gender. Laki-laki menunjukkan hubungan yang lebih tinggi dibandingkan perempuan.<br>4) Pekerja laki-laki menunjukkan keuntungan lebih dari status pekerjaan dibandingkan dengan perempuan,<br>5) Status pekerjaan memainkan peran yang penting dalam kesejahteraan pekerja. |
| 7. | Donoso, Jimenez, Hurtado, Gavela, Jacobs dan Garrosa (2021) | <i>Daily Work-Family Conflict and Burnout to Explain The Leaving Intentions and Vitality Levels of Health Care Workers : Interactive Effects Using an Experience Sampling Method</i> | <i>Occupational prestige, Work Family Conflict and Health Care Workers</i> | Kuantitatif dengan responden penelitian sebanyak 56.      | 1) konflik pekerjaan dan keluarga adalah pemicu stress yang setiap hari menentukan perasaan kehilangan sumber daya yang relevan pada pelaku profesional dalam bidang kesehatan.<br>2) konflik pekerjaan dan keluarga diidentifikasi sebagai prediktor harian niat untuk meninggalkan pekerjaan<br>3) Profesi di bidang kesehatan yang tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan  |

| No | Peneliti   | Judul   | Variabel   | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian  |
|----|--|---|--|---|---|
|    |  |   |  |   | pribadi terbukti dengan skor vitalitas yang rendah serta perasaan frustrasi.<br>4) technostress memprediksi secara negatif kepuasan keseimbangan kehidupan kerja yang artinya peningkatan penggunaan teknologi yang berkepanjangan akan mampu mengakibatkan ketidakpuasan terhadap keseimbangan.<br>5) Pekerjaan yang mengedepankan ruang alami dapat merangsang keterlibatan kerja yang lebih positif yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.   |
| 8. | Jalil, Tan, Ibharim, Musa, Angm dan Mangundjaya (2021) | <i>The Relationship between Job Insecurity and Psychological well-being among Malaysian Precarious Workers: Work-Life Balance as a Mediator</i> | <i>Psychological well-being, Work Life Balance, Job Insecurity</i> | Kuantitatif dengan teknik purposive dan snowball sampling dengan jumlah responden sebanyak 442. | 1) Ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan WLB dan PWB sedangkan WLB berhubungan positif dengan PWB.<br>2) WLB berfungsi sebagai mediator antara ketidakamanan kerja dan PWB<br>3) Pekerja tidak tetap yang mengalami ketidakamanan kerja tinggi lebih cenderung mendapatkan skor ketidakseimbangan yang tinggi pula.<br>4) Pekerja tidak tetap dengan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk juga menghasilkan PWB yang buruk karena pekerja kewalahan dengan tuntutan pekerjaan sehingga memiliki sumber daya yang minim untuk berinteraksi dengan orang lain seperti keluarga. |
| 9. | Rejeki, Rahmi dan Maputra (2021)                       | Peran <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Psychological Well-Being</i> Pegawai yang bekerja selama New Normal Covid-19                         | <i>Work Life Balance, Psychological Well-Being</i>                 | Kuantitatif dengan teknik purposive sampling dengan jumlah partisipan 123 orang                 | 1) Ada pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i> pada pegawai yang bekerja selama new normal Covid-19 di Kota Padang.<br>2) Pegawai yang bekerja di masa Covid-19 di kota Padang berada dalam kategori sedang untuk <i>Work life balance</i>   |

| No  | Peneliti                  | Judul   | Variabel  | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian  |
|-----|---------------------------|---|---|---|---|
|     |                           |   |   |   | 3) Sedangkan psychological well-being pegawai yang bekerja selama masa new normal Covid-19 di Kota Padang memiliki kategori tinggi.   |
| 10. | Emre & Spiegeleare (2021) | <i>The Role of Work-Life Balance and Autonomy in The Relationship Between Commuting, Employee Commitment and Well Being</i> | <i>Work life balance, Job Autonomy,, Employee Commitment dan Well-Being</i> | Kuantitatif dengan metode Survey pada total responden sebanyak 41.278 | <p>1) Commuting (CT) atau perjalanan kerja memiliki pengaruh pada Employee Commitment (EC) dan Well Being (WB) pada karyawan. Hal tersebut disebabkan karena semakin lama/jauh perjalanan yang ditempuh oleh seorang pekerja sumber daya energi yang dimiliki akan semakin terbuang sehingga EC &amp; WB juga akan semakin rendah.</p> <p>2) Job Autonomy (JA) berpengaruh pada (EC &amp; WB). Semakin tinggi keleluasaan terhadap pekerjaan, perjalanan kerja semakin rendah dan energi yang dimiliki semakin tinggi sehingga EC dan EW meningkat.</p> <p>3) Commuting (CT) memengaruhi (WLB) karena sumber daya yang dikeluarkan lebih banyak dan tuntutan lebih berat untuk menempuh perjalanan waktu yang lebih lama, tenaga yang lebih banyak yang memengaruhi (EC) terhadap organisasi dan (WB) karyawan.</p> |
| 11. | Kim & Cho (2020)          | <i>Socioeconomic status, work-life conflict, and mental health</i>  | <i>Work Life Conflict, Socioeconomic status and mental health</i>           | Kuantitatif dengan jumlah partisipan sebanyak 49.401                  | <p>1) Terdapat hubungan yang kuat antara konflik kehidupan kerja, tuntutan keluarga dan kesehatan mental untuk mengevaluasi SES dan konflik kehidupan kerja.</p> <p>2) WLC dan tuntutan keluarga berhubungan signifikan terhadap kesehatan mental baik laki-laki dan perempuan.</p> <p>3) Tuntutan keluarga dan WLC merupakan faktor risiko penting dalam hubungan antara psikososial lingkungan kerja dan rendahnya kesehatan mental.</p>  |

| No  | Peneliti                 | Judul  | Variabel  | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian   |
|-----|--------------------------|--|---|--|--|
|     |                          |  |   |  | <p>4) Tingkat dampak WLC terhadap mental kesehatan lebih tinggi untuk SES yang tinggi juga.</p> <p>5) Tuntutan keluarga dan WLC memiliki hubungan kuat untuk menjelaskan masalah kesehatan mental setelahnya mengendalikan tuntutan kerja yang sudah mapan.</p> <p>6) Tuntutan keluarga dan WLC dipertimbangkan sebagai faktor lingkungan kerja psikososial yang mempelajari hubungan dengan masalah kesehatan mental.</p> <p>7) SES yang lebih tinggi mungkin akan meningkatkan efek WLC pada kesehatan mental baik pria atau wanita yang bekerja</p> |
| 12. | Fotiadis, et. al. (2019) | <i>The Mediating Roles of Psychological Autonomy, Competence and Relatedness on Work life balance and Well Being</i> | <i>Psychological Autonomy, Competence, Work Life Balance dan Well-Being</i> | Kuantitatif dengan metode survey pada 581 pekerja                                  | <p>1) Psychological Autonomy (PA) berhubungan positif dengan Well Being (WB) dan <i>Work life balance</i> (WLB)</p> <p>2) Competence berhubungan positif dengan Well Being (WB)</p> <p>3) Psychological autonomy (PA) dan Competence berpengaruh pada Well Being (WB) dan <i>Work life balance</i> (WLB)</p>   |
| 13. | Quintana, et al. (2019)  | <i>Perception of STEAM Teachers on The Influence of Work life balance on Well Being and Teaching Performance</i>     | <i>Work Life Balance, Well-Being dan Work Performance</i>                   | Campuran dengan metode kuantitatif dan kualitatif kepada partisipan berjumlah 161. | <p>1) Dosen merasa kekurangan kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan yang diberikan kepada mereka.</p> <p>2) Dalam praktiknya, dosen steam memanfaatkan WLB dalam rangka mendapat kesetaraan akses terhadap promosi, pelatihan dan pengembangan sedangkan cuti sakit tidak digunakan,</p> <p>3) Kehidupan pribadi para dosen dipengaruhi oleh pekerjaan karena sering kali sudah habis lebih dulu tenaga untuk bekerja sebelum melakukan hal yang pribadi.</p>  |

| No  | Peneliti             | Judul   | Variabel  | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian  |
|-----|----------------------|---|---|---|---|
|     |                      |   |   |   | <p>4) Kesejahteraan dosen dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja karena memengaruhi kesehatan fisik, kepuasan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis.</p> <p>5) WLB berpengaruh pada emosional dan hubungan dosen dan mahasiswa ketika mengajar, efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, manajemen waktu dan kecenderungan kelelahan</p>  |
| 14. | Utami, Wahyu (2018)  | Pengaruh Persepsi Stigma Sosial dan Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologi Pada Narapidana                                | Persepsi Stigma Sosial, Dukungan Sosial, Kesejahteraan Psikologis   | Kuantitatif dengan teknik purposive sampling dengan responden berjumlah 140 | <p>1) Persepsi stigma sosial memiliki pengaruh dengan kesejahteraan psikologis narapidana. Narapidana yang memiliki persepsi stigma sosial yang tinggi secara signifikan menurunkan kesejahteraan psikologis narapidana.</p> <p>2) Stigma dapat memengaruhi perilaku dan kesejahteraan psikologis pada narapidana karena berisik identitas sosial sebagai narapidana cenderung buruk dipandang masyarakat.</p> <p>3) Dukungan sosial memiliki pengaruh pada kesejahteraan psikologis yang positif dan signifikan pada narapidana.</p> |
| 15. | Destin, et.al (2017) | <i>Status-Based Identity: A Conceptual Approach Integrating the Social Psychological Study of Socioeconomic Status and Identity</i> | <i>Well-being, status based identity, neuroticism, dan optimism</i> | Kualitatif  | <p>1) identitas berbasis status membantu kita memahami SES dan memiliki pengaruh yang dapat memprediksi aspek kehidupan mulai dari pencapaian pendidikan, hubungan hingga kesejahteraan.</p> <p>2) Perubahan dalam cara seseorang menafsirkan identitas berdasarkan status dapat memprediksi perubahan pikiran, motivasi dan perilaku.</p> <p>3) Ketidakpastian identitas berbasis status ditemukan memengaruhi kesejahteraan individu.</p>   |

Penelitian terdahulu lokal maupun internasional dalam 10 tahun terakhir telah banyak yang sukses membahas terkait dengan variabel prestise pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis secara terpisah. Beberapa lokasi dan subjek yang berbeda telah berhasil menggambarkan mengenai variabel ini dan menambah pemahaman di bidang psikologi bahkan sosiologi. Walaupun demikian, belum ditemukan penelitian yang menggunakan ketiga variabel secara bersamaan menjadi poin utama yang ingin ditonjolkan dalam penelitian ini.

Selain itu subjek penelitian yang mencakup pengusaha perempuan menjadi sesuatu yang baru yang diharapkan dapat melengkapi penelitian-penelitian terdahulu yang telah fokus pada subjek seperti karyawan, petugas kesehatan, dosen, pengusaha dan lainnya. Tak hanya sampai disana, pembeda dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah lokasi yang akan berfokus di Kota Jambi sehingga diharapkan dapat menggambarkan dengan baik kondisi yang ada di lapangan sebenarnya.