

## **Hubungan Penerimaan Diri Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Pada Tenaga Honorer Pemerintah Penyandang Disabilitas**

**Isabella Hutasoit<sup>1</sup>**

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *The purpose of this study is to find out the balance work life of the government honorer in Samarinda. This research used quantitative research methods. The subjects of this research were disabilities of the government honorer in Samarinda with the total of sample is 55 people. Data collection methods used the balance of work life and self-acceptance. The collected data were analyzed by a simple regression analysis test of the Statistical Package for Special Sciences (SPSS) 24.0 for Windows program. The result of this research has 95% confidence level that showed there was a significant relationship of self-acceptance with the balance of work life where  $r = 0.778$  and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). The contribution of ( $R^2$ ) on self-acceptance with the balance of work life is equal to 0.605 or 60.5 percent.*

**Keywords:** *work-life balance, self-acceptance.*

**ABSTRAK.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja honorer pemerintah di Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah disabilitas honorer pemerintah di Samarinda dengan jumlah sampel 55 orang. Metode pengumpulan data menggunakan keseimbangan kehidupan kerja dan penerimaan diri. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi sederhana dari Paket Statistik untuk Ilmu Pengetahuan Khusus (SPSS) 24.0 untuk program Windows. Hasil penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan 95% yang menunjukkan ada hubungan penerimaan diri yang signifikan dengan keseimbangan kehidupan kerja dimana  $r = 0,778$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Kontribusi ( $R^2$ ) pada penerimaan diri dengan keseimbangan kehidupan kerja adalah sama dengan 0,605 atau 60,5 persen.

**Kata kunci:** work life balance, penerimaan diri.

---

<sup>1</sup> Email: isabellahutasoit95@gmail.com

## PENDAHULUAN

Penyandang disabilitas memiliki tantangan yang lebih untuk dapat hidup maju, berkembang secara adil dan bermartabat dalam kelangsungan hidup salah satunya bekerja di pemerintahan. Adanya hak khusus untuk pekerjaan sendiri, para penyandang disabilitas memiliki hak yang telah ditetapkan pada UU RI Nomor 8 Tahun 2016 pasal 11a yang menyatakan bahwa para penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah atau swasta tanpa diskriminasi (hukumonline, 2018). Penyandang disabilitas yang bekerja di pemerintahan bekerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan pada UU RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Adanya aturan yang harus dipatuhi, bekerja sesuai dengan jam yang ditentukan, menjadi pelaksana kebijakan publik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, melayani publik serta perekat dan pemersatu bangsa yang mana menjadi tantangan yang lebih besar bagi para penyandang disabilitas. Keresahan masyarakat, lumpuhnya roda perekonomian, hancurnya harta benda dan jatuhnya korban jiwa.

Berdasarkan hasil wawancara maka diperoleh bahwa dengan menjadi pegawai pemerintahan dengan kondisi sebagai penyandang disabilitas dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup. Dengan pekerjaan sebagai pegawai pemerintahan mereka hanya perlu bekerja dan tidak perlu mengkhawatirkan kondisi pasar dan kemungkinan pengurangan karyawan atau pegawai. Dengan terus meningkatkan kinerja justru akan membantu mereka mendapatkan bonus tunjangan atau bahkan kenaikan jabatan terutama bagi rekan-rekan yang saat ini masih sebagai tenaga honorer pemerintah harus terus meningkatkan kinerja yang dimana sebagai salah satu cara dalam membantu pengangkatan sebagai pegawai tetap pemerintahan atau pegawai negeri sipil.

Schermerhorn (2005) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Frame & Hartog (2003) mengatakan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang berarti karyawan atau pegawai dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya terfokus terhadap pekerjaannya. Penting bagi setiap individu

menyadari dalam bekerja untuk melalui pencapaian target dengan *performance* yang luar biasa, bukanlah semata-mata karena keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya, namun yang tak kalah penting adalah keseimbangan dengan tuntutan kerja dan beban kerjanya (Suneth, 2012). Karena, bila berkurangnya praktek keseimbangan kerja (*work-life balance*) dan semakin meningkatnya tuntutan kerja dan pribadi, hal ini dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya stress yang lebih cepat. Maka, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) ini dapat membantu pegawai honorer pemerintah penyandang disabilitas dalam menyeimbangkan tanggung jawab dan tuntutan di pekerjaan dan keluarga, serta meningkatkan kesejahteraan dan memberikan keuntungan bagi lingkungan maupun diri sendiri. Penelitian yang dilakukan Widyasari, S. D., Susilawati, I. R., dan Ula, I. I., (2015) yang berjudul “Hubungan antara *Career Capital* dan *Work-Life Balance* pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik” menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi nilai *career capital* pada karyawan, maka semakin tinggi pula nilai *worklife balance* pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah nilai *career capital* pada karyawan, maka semakin rendah pula nilai *work-life balance* pada karyawan. Memiliki keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau lingkungan dengan baik maka harus bisa percaya akan kemampuan yang dimiliki dan belajar untuk menyesuaikan diri dari setiap proses dalam menemukan strategi atau cara yang tepat untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Salah satu faktor keberhasilan pegawai dalam menyesuaikan segala tuntutan yang terjadi baik di kehidupan pribadi maupun pekerjaan ditentukan oleh kesanggupan dalam menerima keadaan dirinya sendiri. Seseorang dengan penerimaan diri yang baik akan menangkal emosi yang muncul akibat dari tuntutan yang terjadi karena dapat menerima diri dengan apa adanya (Sarwono, 2002).

Hurlock (2007) mengatakan bahwa penerimaan diri merupakan kemampuan menerima segala hal yang ada pada diri sendiri baik kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki. Menurut Bernard (2013) penerimaan diri merupakan dasar dalam memilih dan mengejar tujuan yang penting sebagai upaya untuk mencapai kebahagiaan baik kebahagiaan jangka pendek maupun jangka panjang. Pegawai yang telah memiliki penerimaan diri tentu akan lebih mudah merasakan kebahagiaan dalam menjalankan segala aktivitasnya termasuk

dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya.

Berdasarkan uraian diatas, didapatkan bahwa sebagai tenaga honorer pemerintah penyandang disabilitas menyadari bahwa demi memperoleh kelangsungan hidup yang baik maka dibutuhkan kemampuan penerimaan diri yang tinggi dalam menghadapi persoalan pekerjaan maupun persoalan pribadi (keluarga, lingkungan, pribadi) agar timbul perasaan senang dan puas dalam menjalani kehidupan. Maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada “Hubungan Penerimaan Diri dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) pada Tenaga Honorer Penyandang Disabilitas Di Pemerintah Kota Samarinda.”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Keseimbangan Kehidupan Kerja

Frame dan Hartog (2003) mengatakan *work-life balance* yang berarti karyawan atau pegawai dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2005) keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Westman, Kalliath dan Brough (dalam Widyasari dkk 2015) mendefinisikan secara keseluruhan, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan dengan peran individu didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orangtua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Dimensi atau aspek dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menurut McDonald dan Barley (dalam Ramadhani & Hendrasti, 2013) terdapat tiga aspek antara lain:

#### a. Keseimbangan keterlibatan

Merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun keluarga, sosial serta pribadi individu. Pegawai atau karyawan menikmati waktu setelah pulang

kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya.

#### b. Keseimbangan waktu

Merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk keluarga dan berkegiatan diluar pekerjaan. Waktu yang digunakan pegawai atau karyawan dalam pekerjaan dimulai dari lama perjalanan pegawai atau karyawan dari rumah menuju tempat kerja hingga kembali lagi kerumah.

#### c. Keseimbangan kepuasan

Merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Kepuasan dari diri sendiri akan timbul apabila pegawai atau karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga.

Penelitian-penelitian yang dilakukan di Negara-negara maju, seperti Eropa dan Amerika mengatakan bahwa usaha menimbulkan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) akan dipengaruhi oleh faktor-faktor (Nashori, 2009), yaitu:

- a. Jam kerja, semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan pegawai maka kompleksitas dan kontrol terhadap pekerjaan semakin tinggi. Hal ini akan berdampak pada munculnya ketidakpuasan dalam pencapaian keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Jam kerja yang ideal adalah waktu yang diselesaikan dalam pekerjaan tidak melebihi waktu yang ditetapkan.
- b. Kehadiran anak, didalam keluarga akan menuntut orangtua yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan materi dan psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak memiliki anak, selain itu tantangan yang dihadapi orangtua baik *single parent* maupun tidak menjadi lebih kompleks.
- c. Karakteristik individu, individu yang neurotis akan lebih sulit untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) karena kecenderungan dalam merespon situasi ataupun pengalaman dilakukan secara negatif. Sebaliknya individu yang memiliki karakteristik *conscientiousness* berkorelasi negatif dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), sehingga secara positif dapat memfasilitasi pencapaian keseimbangan

kehidupan kerja (*work-life balance*). *Conscientiousness* merupakan ciri kepribadian yang penuh perencanaan, efisiensi, organisasi, tanggung jawab dan orientasi pada pencapaian prestasi.

- d. Nilai-nilai budaya, didefinisikan sebagai sebuah orientasi mental, pola pikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan dalam komunikasi kerjasama diantara anggota-anggotanya. Pemahaman terhadap nilai-nilai budaya yang telah disepakati akan menguatkan interaksi individu dalam organisasi dan dalam kehidupan keluarga. Apabila nilai-nilai yang diyakini cenderung sama, maka individu akan lebih mudah dalam menjalankan perannya didalam pekerjaan, keluarga dan tanggung jawab terhadap dirinya.

### Penerimaan Diri

Ryff dan Keyes (1995) penerimaan diri adalah sikap positif seseorang untuk menerima dirinya secara keseluruhan dalam berbagai aspek kehidupan baik pada masa kini maupun masa lalu. Nataniel (1999) mengartikan penerimaan diri adalah mengarah pada nilai diri dan komitmen diri yang secara fundamental berasal dari fakta bahwa individu hidup penuh kesadaran dan memiliki eksistensi. Apabila menerima fakta-fakta yang dirasakan pada setiap keadaan, individu berarti memberikan kesempatan pada diri sendiri untuk menjadi sadar sepenuhnya dan hakekat dari pilihan dan tindakantindakan, dengan demikian perkembangan diri tidak mengalami hambatan atau kendala yang berarti. Santrock (2002) mendefinisikan penerimaan diri sebagai suatu kesadaran untuk menerima diri sendiri apa adanya. Penerimaan ini tidak berarti seseorang menerima begitu saja kondisi diri tanpa berusaha mengembangkan diri lebih lanjut.

Penerimaan diri ialah suatu kemampuan individu untuk dapat melakukan penerimaan terhadap keberadaan diri sendiri. Hasil analisa atau penilaian terhadap diri sendiri akan dijadikan dasar bagi seorang individu untuk dapat mengambil suatu keputusan dalam rangka penerimaan terhadap keberadaan diri sendiri. Sikap penerimaan realistis dapat ditandai dengan memandang segi kelemahankelemahan maupun kelebihan-kelebihan diri secara objektif. Sebaliknya penerimaan diri tidak realistis ditandai dengan upaya untuk menilai secara

berlebihan terhadap diri sendiri, mencoba untuk menolak kelemahan diri sendiri, mengingkari

atau menghindari hal-hal yang buruk dalam dirinya, misalnya pengalaman masa lalu (Agoes, 2007).

Hurlock (2007) menjelaskan bahwa penerimaan diri merupakan kemampuan menerima segala hal yang ada pada diri sendiri baik kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki. Menurut Bernard (2013) penerimaan diri merupakan dasar dalam memilih dan mengejar tujuan yang penting sebagai upaya untuk mencapai kebahagiaan baik kebahagiaan jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hurlock (2007) ada beberapa aspek dalam penerimaan diri yang diantaranya sebagai berikut:

- a. Perasaan sederajat  
Individu menganggap dirinya berharga sebagai manusia yang sederajat dengan orang lain, sehingga individu tidak merasa sebagai manusia yang istimewa atau menyimpang dari orang lain. Individu merasa dirinya mempunyai kelemahan dan kelebihan seperti halnya orang lain.
- b. Percaya kemampuan diri  
Individu yang mempunyai kemampuan untuk menghadapi kehidupan, tampak dari sikap individu yang percaya diri, lebih suka mengembangkan sikap baiknya dan mengeliminasi keburukannya daripada ingin menjadi orang lain oleh karena itu individu puas menjadi diri sendiri.
- c. Bertanggung jawab  
Individu berani memikul tanggung jawab terhadap perilakunya, tampak dari perilaku individu menerima kritik dan menjadikannya sebagai suatu masukan yang berharga untuk mengembangkan diri.
- d. Orientasi keluar diri  
Individu lebih mempunyai orientasi diri keluar dari pada kedalam diri, tidak malu yang menyebabkan individu lebih suka memperhatikan dan toleran terhadap orang lain, sehingga akan mendapatkan penerimaan sosial dari lingkungannya.
- e. Berpendirian  
Individu lebih suka mengikuti standarnya sendiri daripada bersikap *conform* terhadap tekanan sosial. Individu yang mampu menerima diri, mempunyai sikap dan kepercayaan diri yang menurut pada tindakannya sendiri daripada mengikuti konvensi dan standar dari orang lain serta mempunyai ide aspirasi dan pengharapan sendiri.

- f. Menyadari keterbatasan Individu tidak menyalahkan diri akan keterbatasannya dan mengingkari kelebihan, cenderung mempunyai penilaian yang realistik tentang kelebihan dan kekurangannya.
- g. Menerima sifat kemanusiaan Individu tidak menyangkal impuls dan emosinya atau merasa bersalah karenanya. Individu mengenali perasaan marah, takut dan cemas tanpa menganggapnya sebagai sesuatu yang harus diingkari atau ditutupi.
- Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan diri, menurut Hurlock (2007) ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang menerima dirinya, yaitu:
- Pemahaman diri, merupakan persepsi yang murni terhadap dirinya sendiri, tanpa merupakan persepsi terhadap diri secara realistik. Rendahnya pemahaman diri berawal dari ketidaktahuan individu dalam mengenali diri. Pemahaman dan diri merupakan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan. Individu yang memiliki pemahaman diri yang baik akan memiliki penerimaan diri yang baik, sebaliknya individu yang memiliki pemahaman diri yang rendah akan memiliki penerimaan diri yang rendah pula.
  - Harapan-harapan yang realistik. Harapan-harapan yang realistik akan membawa rasa puas pada diri seseorang dan berlanjut pada penerimaan diri. Seseorang yang mengalahkan dirinya sendiri dengan ambisi dan standard prestasi yang tidak masuk akal berarti seseorang tersebut kurang dapat menerima dirinya.
  - Bebas dari hambatan lingkungan. Harapan individu yang tidak tercapai banyak yang berawal dari lingkungan yang tidak mendukung dan tidak terkontrol oleh individu. Hambatan lingkungan ini bisa berasal dari orangtua, guru, teman, maupun orang dekat lainnya. Penerimaan diri akan dapat terwujud dengan mudah apabila lingkungan dimana individu berada memberikan dukungan yang penuh.
  - Sikap lingkungan seseorang. Sikap yang berkembang di masyarakat akan ikut andil dalam proses penerimaan diri seseorang. Jika lingkungan memberikan sikap yang baik pada individu, maka individu akan cenderung untuk senang dan menerima dirinya.
  - Ada tidaknya tekanan emosi yang berat. Tekanan emosi yang berat dan terus menerus seperti di rumah maupun di lingkungan kerja akan mengganggu seseorang dan menyebabkan

ketidakseimbangan fisik dan psikologis. Secara fisik akan mempengaruhi kegiatannya dan secara psikis akan mengakibatkan individu malas, kurang bersemangat, dan kurang bereaksi dengan orang lain. Dengan tidak adanya tekanan yang berarti pada individu, akan memungkinkan anak yang lemah mental untuk bersikap santai pada saat tegang. Kondisi yang demikian akan memberikan kontribusi bagi terwujudnya penerimaan diri.

- Frekuensi keberhasilan. Setiap orang pasti akan mengalami kegagalan, hanya saja frekuensi kegagalan antara satu orang dengan orang lain berbeda-beda. Semakin banyak keberhasilan yang dicapai akan menyebabkan individu yang bersangkutan menerima dirinya dengan baik.
- Ada tidaknya identifikasi seseorang. Pengenalan orang-orang yang mempunyai penyesuaian diri yang baik akan memungkinkan berkembangnya sikap positif terhadap dirinya serta mempunyai contoh atau metode yang baik bagaimana harus berperilaku.
- Perspektif diri. Perspektif diri terbentuk jika individu dapat melihat dirinya sama dengan apa yang dilihat orang lain pada dirinya. Rendahnya perspektif diri akan menimbulkan perasaan tidak puas dan penolakan diri. Namun perspektif diri yang obyektif dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya akan memudahkan dalam penerimaan diri.
- Latihan pada masa kanak-kanak. Pelatihan yang diterima masa kanak-kanak akan mempengaruhi pola-pola kepribadian anak selanjutnya. Latihan yang baik pada masa kanak-kanak akan memberikan pengaruh positif pada penerimaan diri, sebaliknya penerimaan diri yang tidak baik akan memberikan pengaruh negatif, yaitu sikap penolakan terhadap diri sendiri.
- Konsep diri yang stabil. Konsep diri yang stabil bagi seseorang akan memudahkan dia dalam usaha menerima dirinya. Apabila konsep dirinya selalu berubah-ubah maka dia akan kesulitan memahami diri dan menerimanya sehingga terjadi penolakan pada dirinya sendiri. Hal ini terjadi karena individu memandang dirinya selalu berubah-ubah.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *simple random sampling* adalah teknik sampling sederhana yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Adapun berdasarkan teknik *sampling* tersebut, didapatkan hasil bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 tenaga honorer penyandang disabilitas di pemerintahan Kota

Samarinda, Kalimantan Timur. Metode penelitian inimenggunakan data *try out* terpakai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara penerimaan diri dengan keseimbangan kehidupan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil pengujian korelasi *product moment* atas variabel-variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan penerimaan diri secara bersama-sama didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Analisis Korelasi *Product Moment***

Variabel	r Hitung	P
keseimbangan kehidupan kerja – penerimaan diri	0.778	0.000

Berdasarkan tabel 16 diketahui bahwa hasil pengujian korelasi *product moment* menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dengan penerimaan diri memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan  $r$  hitung = 0.778 dan  $p = 0.000 < 0.050$  dengan hubungan yang kuat. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Jika dilihat dari hasil determinan ( $R^2$ ) yaitu:  $r = 0.778$  maka  $R^2 = 0.605284$ , maka diketahui bahwa kontribusi hubungan penerimaan diri dengan keseimbangan kehidupan kerja adalah sebesar 0.605, hal ini menunjukkan bahwa 60.5 persen dari variasi keseimbangan kehidupan kerja dapat dijelaskan oleh penerimaan diri. Sedangkan sisanya 39.5 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang telah dijelaskan oleh Purwati (2016) bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) juga dipengaruhi oleh beban kerja dengan kontribusi nilai sebesar 63.7%. Selanjutnya, penelitian oleh Satyaningtyas & Abdullah (2007) menyimpulkan bahwa penerimaan diri dan kebermaknaan hidup pada penyandang cacat fisik memiliki hubungan yang positif dengan kontribusi nilai sebesar 72%. Bastaman (dalam Satyaningtyas & Abdullah, 2007) mengatakan bahwa penerimaan diri sebagai tahap awal agar individu dapat mengembangkan diri dari penghayatan hidup tak bermakna menjadi bermakna merupakan tahap paling penting.

Menurut Rakhmat (dalam Satyaningtyas & Abdullah, 2007) menerima keadaan diri berarti

menghargai segala kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri sendiri dan berusaha untuk mengelola kelebihan dan kekurangannya dengan sebaik-baiknya. Nashori (2007) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah karakteristik individu, dimana menurut Hurlock (dalam Rohmah, 2004) juga menjelaskan sejauh mana keberhasilan individu dalam membentuk tingkah laku yang sesuai dengan nilai-nilai yang melingkupi kehidupannya ditentukan dengan adanya penerimaan diri. Dengan memiliki penerimaan diri akan dapat mengembangkan diri ke arah gambaran yang sesuai dengan keinginan dan mampu melakukan komitmen dengan hal-hal seperti nilai-nilai yang dianggap penting dan bermakna untuk dipenuhi, karena setiap individu bertanggungjawab untuk mengembangkan diri dan menemukan makna hidupnya (Bastaman dalam Satyaningtyas & Abdullah, 2007). Memiliki kondisi cacat fisik yang tidak dapat disembuhkan dapat mempengaruhi pandangan penyandang cacat fisik tentang keberadaan dirinya dan akan mempengaruhi pula penerimaan diri penyandang cacat fisik terhadap kekurangan yang dihadapi (Lewis dalam Satyaningtyas & Abdullah, 2007).

Hal ini sesuai dengan pendapat Hjelle & Ziegler (dalam Sari, 2002) yang menyatakan bahwa individu dengan penerimaan diri memiliki toleransi terhadap frustrasi atau kejadian-kejadian yang menjengkelkan, toleransi terhadap kelemahan-kelemahan diri sendiri tanpa harus menjadi sedih atau marah. Sari (2002) mengatakan bahwa

karakteristik yang dimiliki individu dengan penerimaan diri akan dihayati sebagai anugerah, segala yang ada pada diri individu dirasakan sebagai hal yang menyenangkan sehingga individu memiliki keinginan untuk terus dapat menikmati kehidupan. Hurlock (dalam Rohmah, 2004) juga menyatakan bahwa seseorang yang dapat menerima dirinya mempunyai penilaian yang realistic terhadap potensi-potensi yang ada pada dirinya disertai dengan penilaian yang positif akan harga dirinya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan penerimaan diri dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada tenaga honorer penyandang disabilitas di Pemerintah Kota Samarinda.
2. Terdapat hubungan positif antara aspek percaya kemampuan diri, aspek bertanggungjawab, aspek berpendirian, aspek menyadari keterbatasan dan aspek menerima sifat kemanusiaan dengan aspek keseimbangan keterlibatan.
3. Terdapat hubungan positif antara aspek bertanggungjawab, aspek berpendirian, aspek menyadari keterbatasan dan aspek menerima sifat kemanusiaan dengan aspek keseimbangan waktu.
4. Terdapat hubungan positif antara aspek percaya kemampuan diri, aspek bertanggungjawab, aspek berpendirian, aspek menyadari keterbatasan dan aspek menerima sifat kemanusiaan dengan aspek keseimbangan kepuasan.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi tenaga honorer penyandang disabilitas di Pemerintahan Kota Samarinda pentingnya terus meningkatkan penerimaan diri dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terutama percaya kemampuan diri dan berpendirian yang memiliki pengaruh positif terhadap keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan, bertanggung jawab dan menyadari keterbatasan diri yang memiliki pengaruh positif terhadap keseimbangan waktu. Mempunyai kemampuan untuk menghadapi

kehidupan dengan mengembangkan sikap baik dan mengeliminasi keburukan daripada ingin menjadi orang lain, berani memikul tanggung jawab terhadap perilaku, menerima kritikan dan menjadikannya sebagai suatu masukan berharga untuk mengembangkan diri, mampu menerima diri, mempunyai sikap kepercayaan diri serta mempunyai aspirasi dan pengharapan sendiri. Tidak menyalahkan diri akan keterbatasan dan cenderung mempunyai penilaian yang realistic tentang kelebihan dan kekurangan. Hal ini akan mampu mempertahankan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pada tenaga honorer penyandang disabilitas di Pemerintahan Kota Samarinda.

2. Bagi keluarga agar selalu memberikan dukungan, semangat, pengertian dan menjadi pengingat kepada setiap anggota keluarga yang menjadi tenaga honorer. Sehingga selalu percaya diri dan berkeyakinan bahwa para tenaga honorer penyandang disabilitas tetap mampu bersaing dengan orang lain yang normal. Karena keluarga juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penerimaan diri dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) para tenaga honorer penyandang disabilitas. Bagi pemerintahan sebagai fasilitator dan lingkungan masyarakat agar terus memberikan ruang untuk dapat terlibat dalam aktivitas-aktivitas yang sesuai dengan kemampuan namun tanpa mendiskriminasi dan kepercayaan bagi para penyandang disabilitas untuk terus berkarya, berani bersaing dan bertanggung jawab serta menerima keterbatasan yang dimiliki, memfasilitasi kebutuhan para penyandang disabilitas dalam bekerja dan beraktifitas di kantor seperti akses untuk menuju ruang kerja, kantor dan lain-lain. Memberikan dukungan dan kepercayaan serta tanggung jawab akan membantu untuk selalu meningkatkan rasa percaya kemampuan diri, berpendirian pada para tenaga honorer penyandang disabilitas.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk terus mengkaji lebih dalam mengenai penyandang disabilitas khususnya para tenaga pekerja di pemerintahan dengan variabel yang berbeda, seperti yang peneliti temukan di lapangan saat melakukan wawancara dan observasi tentang pentingnya dukungan oranglain/lingkungan atau meneliti tentang kebahagiaan yang dimiliki para penyandang disabilitas yang bekerja baik di pemerintahan maupun berwirausaha.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, D. (2007). *Psikologi Perkembangan Anak Usia Tiga Tahun Pertama*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Barbotte, E., Guillemin, F., Chau, N., & Lorhandicap. (2011). Prevalence of Impairments, Disabilities, Handicaps and Quality of Life in the General Population: A Review of Recent Literature. *Bulletin of the World Health Organization*. 79 (11): 1047.
- Bernard, M. (2013). *The Strenght of Self-Acceptance: Theory Practice and Research*. New York: Springer
- Chaplin, J. P. (2005). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Direnzo, M. S. (2010). An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Capital on Work and Life Outcomes. *Journal of Philosophy*, 1 (5): 215.
- 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*. 65 (13): 441-456.
- Frame, P. & Hartog, M. (2003). From Rhetoric to Reality: Into the Swamp of Ethical Practice-Implementing Work-Life Balance. *Business Ethics: A Europe Review*. 12 (2): 35.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63 (7): 510-531.
- Hadi, S. (2000). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.. 2010. *Methodology Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hukum. (2000). *Undang-Undang Republik Indonesia*. Diperoleh 29 Juli 2017, Pukul 23.05 Wita (Online) <http://www.hukumonline.com/pusatdata/view/nprt/542>.
- Hurlock, E.B. 2007. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Wetzman, M. (2001). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association. 14 (4): 441-456.
- Lestiani, I. (2016). Hubungan Penerimaan Diri dan Kebahagiaan Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 9 (2): 34-35.
- Maslow, A. M. (2003). *Motivasi dan Kepribadian I (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: Midas Surya Grafindo
- Nashori, F. (2009). *Psikologi kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Fahima
- Nataniel, B. (1999). *Kiat Jitu Meningkatkan Harga Diri*. Jakarta: Pustaka Relaprasta.
- Noor, K. M. (2011). Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics n Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (11): 15-17.
- Powell, S. (1995). *Mengapa Takut Bersikap Terbuka (Terjemahan)*. Jakarta: Yayasan Cipta Loka Caraka
- Preeti, S., & Parul, K. (2011). Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Journal of Management*. 2 (2): 1-9.
- Purnama E. (1997). Penerimaan Diri pada Lanjut Usia Ditinjau dari Kematangan Emosi. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Purwati, P. D. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Putra, R. A., & Karyani, U. (2014). Hubungan antara Penerimaan Diri dengan Penyesuaian Diri pada Remaja Difabel. *Naskah Publikasi*. 1-12.
- Ramadhani, M., & Hendrasti, L. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Gerenali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*. 1 (2): 7-18.
- Rohmah, F. A. (2004). Pengaruh pelatihan Harga Diri terhadap Penyesuaian Diri pada Remaja. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*. 1 (1): 53- 63.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69 (4): 719-727.

- Santrock, J. W. (2002). *Life Span Development (Perkembangan Masa Hidup)*. Edisi Kelima. (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sari, E. P. (2002). Penerimaan Diri pada Lanjut Usia Ditinjau dari Kematangan Emosi. *Jurnal Psikologi*. 4 (2): 73-88.
- Sarwono, S. W. (2002). *Psikologi Sosial: Individu dan Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Satyaningtyas, R., & Abdullah, S. M. (2007). Penerimaan Diri dan kebermaknaan Hidup Penyandang Cacat Fisik. *Jurnal Psikologi*. 5 (7): 42-56.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organization Behavior: 9th Edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suneth, M. (2012). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- Tariq, A., Aslam, H. D., Siddique, A., & Tanveer, A. (2012). Work-Life Balance as a Best Practice Model of Human Resource Management: A Win-Win Situational Tool for the Employees and Organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 3 (1). 577-585.
- Widyasari, S. D., Susilawati, I. R & Ula, I. I. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gersik. *Jurnal Psikoislamika*. 12. (1): 13-22.
- Winasti, M. (2012). Motivasi Berwirausaha Pada Penyandang Disabilitas Fisik. *Empathy*. 1 (1): 177-187.