

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI



HALAMAN SAMPUK

**Oleh:
Shafira Aida Meilia
202010230311369**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



SHAFIRA AIDA MEILIA
NIM : 202010230311369

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

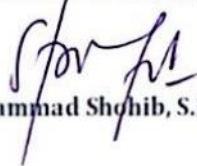
SHAFIRA AIDA MEILIA

Nim : 202010230311369

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 03 Mei 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Mohammad Shohib, S.Psi.,M.Si

Anggota I



Tri Muji Ingrianti, S.Psi.,M.Psi

Anggota II



Uun Zulfiana, S.Psi.,M.Psi

Mengesahkan

D e k a n,



Dr. RR. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shafira Aida Meilia
NIM : 202010230311369
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

“Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan”


1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non-eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 14 Juni 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Yang menyatakan


Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi



Shafira Aida Meilia

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat, hidayah dan kenikmatan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini tentu tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah berkenan memberikan bantuan, bimbingan serta dukungan baik dari segi moral maupun materiel kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. RR. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Mohammad Shohib, S.Psi, M.Si., selaku dosen pembimbing penulis yang senantiasa hadir meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk memberikan bimbingan, dukungan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Ibu Ratih Eka Pertiwi, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku dosen wali penulis yang telah mendukung dan memberi pengarahan sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Keluarga penulis, Bapak dan Ibu yang senantiasa mendoakan dan mendukung penulis selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
5. Teman-teman Fakultas Psikologi khususnya Kelas G Angkatan 2020 yang selalu memberikan semangat dan juga membantu proses turun lapang penulis.
6. Seluruh partisipan penelitian, atas kebaikannya telah berkenan membantu peneliti dalam proses penyusunan penelitian skripsi.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per-satu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Terakhir, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih pada diri sendiri yang dengan kegigihan dan semangatnya mampu menyelesaikan skripsi dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir karya ilmiah/skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat menerima segala bentuk saran dan kritik yang konstruktif dari pihak mana pun agar tercapainya kebermanfaatan dari skripsi ini.

Malang, 3 Mei 2024

Shafira Aida Meilia

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN	2
LANDASAN TEORI.....	5
METODE PENELITIAN.....	9
HASIL PENELITIAN.....	11
DISKUSI.....	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	15
DAFTAR PUSTAKA.....	17
LAMPIRAN.....	21

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	10
Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian	11
Tabel 3. Kategorisasi Variabel Penelitian (<i>Work-Life Balance</i>)	12
Tabel 4. Kategorisasi Variabel Penelitian (Kinerja Karyawan).....	12
Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda	13



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	22
Lampiran 2. <i>Informed Consent</i>	26
Lampiran 3. Data Kasar Penelitian	26
Lampiran 4. <i>Blueprint</i> Skala <i>Work-Life Balance</i>	27
Lampiran 5. Skala <i>Work-Life Balance</i>	27
Lampiran 6. <i>Blueprint</i> Skala Kinerja Karyawan.....	28
Lampiran 7. Skala Kinerja Karyawan.....	28
Lampiran 8. Kategorisasi Variabel Penelitian.....	29
Lampiran 9. Deskripsi Subjek Penelitian.....	32
Lampiran 10. Uji Validitas Skala <i>Work-Life Balance</i>	34
Lampiran 11. Uji Reliabilitas Skala <i>Work-Life Balance</i>	34
Lampiran 12. Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan.....	37
Lampiran 13. Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan.....	38
Lampiran 14. Uji Normalitas Skala <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan	39
Lampiran 15. Uji Multikolinieraitas Skala <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan.....	41
Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas Skala <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan	41
Lampiran 17. Uji Regresi Linier Berganda Skala <i>Work-Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan.....	41
Lampiran 18. Lembar Surat Verifikasi Analisa Data	43
Lampiran 19. Lembar Surat Cek Plagiasi	44

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Shafira Aida Meilia

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

mshafiraida@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi karena dengan tingginya kinerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap berjalannya perusahaan atau organisasi, sedangkan *work-life balance* merupakan acuan keterlibatan individu serta kepuasan peran mereka didalam kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi tanpa konflik diantara kedua peran tersebut. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi diharapkan dapat memberikan perhatian pada kepuasan pekerjaan dan kebutuhan psikis yaitu *work-life balance* dalam mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan non-eksperimental dengan teknik *quota sampling* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini merupakan 205 karyawan di Kota/Kabupaten Malang. Ada 2 jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini, yakni skala *Work-life Balance* milik Fisher, et. al. (2009) yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Genturwati (2019) dan skala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) milik Koopmans (2014) yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018). Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan program aplikasi IBM SPSS Statistics 27. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada seluruh dimensi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 26%. Penelitian ini diharapkan mampu untuk terus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan karyawannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Work-life Balance*

Abstract. Performance is important for a company or organization because high employee performance will influence the running of the company or organization, while work-life balance is a reference to individual involvement and satisfaction with their roles in work life and personal life without conflict between the two roles. Therefore, companies or organizations are expected to pay attention to job satisfaction and psychological needs, namely work-life balance in supporting employee performance. This research is a quantitative research with a non-experimental approach using a quota sampling technique which aims to determine the effect of work-life balance on employee performance. The respondents in this research were 205 employees in Malang City/Regency. There are 2 types of scales used in this research, namely the Work-life Balance scale belonging to Fisher, et. al. (2009) which has been adapted into Indonesian by Genturwati (2019) and Koopmans' (2014) Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) scale which has been adapted into Indonesian by Widyastuti and Hidayat (2018). The data analysis method in this research uses multiple linear regression tests with the IBM SPSS Statistics 27 application program. The results of data analysis in this research show that there is an influence on all dimensions of work-life balance on employee performance with a coefficient of determination of 26%. It is hoped that this research will be able to continue to pay attention to the balance between employees' personal lives and work lives, so as to improve the performance of these employees.

Keywords: Employee Performance, *Work-life Balance*

Revolusi Industri 4.0 di Indonesia menuntut perusahaan-perusahaan untuk mampu menghadapi berbagai bentuk perubahan yang tidak bisa dihindari. Perusahaan harus mempunyai strategi dalam membuat perubahan dan mengembangkan inovasi, agar tidak tertinggal jauh dalam perkembangannya (Agistiawati, et. al., 2020). Karyawan merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada pengelolaan karyawannya (Aula, et. al., 2022). Menurut Robbins & Judge (2015), ketika suatu perusahaan selaku penyedia pekerjaan gagal memberikan komitmen kepada karyawannya, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan dampak positif pada tingkat produktivitas perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan (Rosmadi, 2018). Kinerja menjadi salah satu indikator yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Di era industri sekarang ini, kinerja rata-rata tenaga kerja di Indonesia terbelah masih berada di bawah rata-rata tenaga kerja di negara lain. Pada tahun 2016, Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia merilis survei mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Survei menemukan bahwa hanya 40% PNS di Indonesia yang memiliki keterampilan tertentu dan keahlian dalam bekerja. Berdasarkan temuan tersebut, terungkap bahwa banyak PNS yang monoton dalam bekerja dan kurangnya inovasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dalam konteks ini sangat penting untuk menjadi perhatian (Abnur, 2016)

Pemanfaatan teknologi yang ada saat ini, akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal tersebut akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kinerja kelompok dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Bataineh, 2019). Organisasi atau perusahaan selaku pemberi kerja, saat tidak dapat menepati janjinya kepada karyawan, dapat berdampak pada penurunan level kinerja dan komitmen terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2015). Kinerja sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2016) adalah ukuran kuantitas dan kualitas kinerja, atau hasil kerja, yang dihasilkan dari individu yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya selama periode waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Perusahaan perlu fokus pada kepuasan kerja karyawan, seperti kebutuhan psikologis, yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kebutuhan material, untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saina, et. al., 2016).

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter, dan mampu bekerjasama dengan tim maupun atasan agar menjalankan fungsi yang dimiliki perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya yang baik. Dapat dilihat ketika perusahaan menciptakan suatu kondisi dimana antara karyawan dan perusahaan tercipta hubungan yang saling membutuhkan atau ada suatu timbal balik. Selain meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, pihak perusahaan juga perlu memberikan fokus terhadap kondisi pekerjaannya dalam menyelesaikan pekerjaannya baik itu tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta tentang ketidak-seimbangan antara kehidupan pribadi dan beban kerja yang dikerjakannya untuk perusahaan (Lewis & Beauregard, 2018).

Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dan menjalankan visi misi perusahaan dengan sebaik-baiknya. Sementara itu, perusahaan dituntut memberikan timbal balik yang sesuai dengan tugas dan kemampuan para karyawan. Dengan diberikan timbal balik yang sesuai, maka seorang karyawan akan berusaha untuk memaksimalkan kinerjanya. Karyawan harus memiliki kinerja yang baik, dimana kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode pelaksanaan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Tujuan dari perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada mempunyai kinerja yang tinggi, dimana prestasi kerja atau hasil kerja harus sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dalam pelaksanaannya, tugas dan peran dari karyawan berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan dan kompetensi, motivasi kerja, serta kepribadian dan perilaku individu. Sedangkan faktor eksternal meliputi hegemoni atasan karyawan, hubungan antar karyawan, serta lingkungan kerja karyawan. Koopmans, et. al., (2014) mendefinisikan kinerja pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam suatu pekerjaan merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Ketika seorang karyawan dapat menyeimbangkan hidupnya antara dunia pekerjaan dan dunia pribadinya, maka karyawan tersebut dapat lebih produktif dalam bekerja, dapat termotivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya di perusahaan, dan dapat mengurangi stress dalam bekerja. Hal ini pula dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Keino & Kithae, 2016). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan yang puas atas pekerjaannya akan lebih menunjukkan kinerja yang produktif di tempat kerja. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan (Darmawan, et. al., 2019). Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Putra, et. al., 2019).

Lukmiati, et. al., (2020) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, dimana masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan. Sedangkan, Sidik (2019) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupannya belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Keino & Kithae (2016) menyatakan bahwa

work-life balance memiliki korelasi negatif terhadap kinerja para karyawan. Hal ini didukung oleh Mwangi, et. al., (2016) yang juga menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, karena karyawan mendapatkan layanan yang sesuai di tempat kerja, sehingga masalah pribadi atau keluarga tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Istilah *balance* atau seimbang menunjukkan adanya tujuan untuk menyeimbangkan partisipasi individu pada pekerjaan maupun aktivitas non-pekerjaan lainnya (Lewis & Beauregard, 2018). Adanya konsep *work-life balance* didasari bahwa sebagai manusia yang adil, individu harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karena keduanya sama-sama penting. Pada tahun 2021, *Society for Industrial and Organizational Psychology* (SIOP) USA melakukan riset terhadap karyawan. Hasilnya 73% karyawan mengeluhkan jam kerja dengan alasan durasi bertemu keluarga menjadi lebih singkat. *Work-life balance* yang tidak terpenuhi berdampak menurunkan produktivitas karyawan. Terlalu lama bekerja dapat mengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental. Kelelahan yang diakibatkan, dapat membuat seseorang cenderung menjadi kurang fokus dan sering berbuat kesalahan. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan membuat penyelesaian tugas membutuhkan waktu yang lebih lama, akhirnya menurunkan kinerja pegawai dan menghambat jalannya organisasi.

Kurangnya praktik *work-life balance* di dunia kerja menjadi faktor yang menyebabkan stres pada karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan menyebabkan karyawan kehilangan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, hal ini dapat mempengaruhi performa kerja karyawan. *Work-life balance* menjadi strategi pengelolaan manajemen yang krusial dalam memastikan kinerja dari suatu karyawan dan meningkatkan kinerja dari suatu organisasi (Greenhaus & Powell, 2006). Praktik *work-life balance* yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat memberikan dampak yang positif, seperti menarik perhatian calon karyawan baru, mengurangi tingkat *turnover* karyawan, serta meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam setiap program yang dimiliki oleh perusahaan (Priansa, 2016). Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti stress kerja, motivasi dan komunikasi (Muda, et. al., 2014), gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja (Kusjainah & Listyorini, 2015).

Work-life balance merupakan fenomena yang menarik untuk diangkat dalam melakukan penelitian. Adanya peran dari *work-life balance* juga bisa memberikan dampak yang baik terhadap keamanan psikis individu dalam pekerjaan sebagai pekerja secara menyeluruh dengan keharmonisan dalam kehidupan keluarga. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan adalah faktor yang penting bagi setiap organisasi dalam menentukan suatu kebijakan agar kualitas pegawai tetap seimbang dan kinerja pegawai semakin meningkat. *Work-life balance* yang berkualitas akan memberikan semangat kerja yang baik, karena dengan adanya perasaan yang senang terhadap pekerjaan yang dimiliki akan berdampak terhadap tanggung jawab yang diberikan di dalam suatu pekerjaan. Apabila karyawan yang memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya kurang merasakan stres, memiliki motivasi kerja yang bagus, dan bisa lebih dekat dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Situasi seperti ini biasanya membuktikan keahlian sebagai pekerja dalam memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Mempunyai *work-life balance* yang baik dalam organisasi bisa memberikan peningkatan kinerja, rendahnya konflik, dan tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi. Wambui, et. al., (2017)

menyebutkan bahwa keseimbangan kerja (*work-life balance*) yang tidak memadai akan menimbulkan risiko besar bagi kesejahteraan, kinerja karyawan serta kinerja organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan teori Psikologi Industri dan Organisasi. Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai referensi HRD (*Human Resource Development*) guna meningkatkan *work-life balance* karyawan sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat. Berdasarkan beberapa kajian literatur hasil temuan penelitian kontradiktif diatas, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian serupa dengan penelitian sebelumnya yakni ‘Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan’ untuk memunculkan hasil terbaru dan menggali lebih dalam mengenai pengaruh antar variabel namun tetap disesuaikan dengan penelitian sebelumnya sehingga dapat digunakan untuk sumber penelitian berikutnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh individu untuk mencapai tujuan dari organisasi (Koopmans, et. al., 2014). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan termasuk kuantitas output yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, kualitas output yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan, jangka waktu output yang diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi hasil, kehadiran di tempat kerja, serta sikap kooperatif yang diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya (Mathis & Jackson, 2009).

Motowidlo & Van Scotter (1994) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan total nilai yang diharapkan organisasi dari perilaku karyawan selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh rasa keterikatan pada pekerjaan maupun keterikatan pada perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau *ability*, motivasi atau *motivation*, dan kesempatan atau *opportunity*. Khan, et. al., (2016) menunjukkan bahwa kinerja karyawan penting dalam menghadapi persaingan dan kesuksesan suatu perusahaan menjadi pencapaian yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Oleh karena itu, menciptakan kinerja karyawan yang berkelanjutan merupakan cara agar perusahaan tetap hidup dalam lingkungan yang selalu berubah (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Aspek dalam kinerja karyawan menurut Koopmans, et. al., (2014), meliputi :

1. Task Performance

Task performance merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan utama atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini juga berkaitan dengan proses penyelesaian dari suatu pekerjaan, bentuk kuantitas atau kualitas dari suatu pekerjaan, serta keterampilan atau pengetahuan dari suatu pekerjaan.

2. *Contextual Performance*

Contextual performance merupakan kecenderungan perilaku yang positif pada aktivitas karyawan yang tidak berkontribusi secara langsung kepada organisasi (*technical core*), namun mendukung organisasi tersebut pada konteks kerja psikologis, sosial dan lingkungan, meliputi : melakukan tugas tambahan, memiliki inisiatif, mengambil tugas yang menantang, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaannya.

3. *Counterproductive Work Behavior*

Counterproductive work behavior merupakan kecenderungan perilaku karyawan yang bersifat negatif, merugikan ataupun membahayakan organisasi. Perilaku ke arah negatif ini bertentangan dengan budaya kerja dan mampu menghambat produktivitas kerja. Perilaku tersebut termasuk kualitas dan kuantitas hasil kerja yang buruk, komplain dan menyalahgunakan waktu, informasi dan sumber daya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti : kemampuan individual yang mencakup minat, bakat dan kepribadian seseorang; usaha individual yang mampu diberikan karyawan saat bekerja dengan diawali oleh motivasi dalam diri; dan lingkungan organisasi yang mengupayakan untuk dapat menyediakan fasilitas terbaik bagi karyawannya (Mathis & Jackson, 2009). Selain itu, beragam faktor yang mempengaruhi individu antara lain rasa ingin tahu, kemampuan kognitif, jenis kelamin, stres kerja, rasa tidak aman dalam bekerja, motivasi untuk melayani publik, dan *personal initiative* (Wihler, et. al., 2015). Kemudian macam faktor yang mempengaruhi kinerja oleh organisasi antara lain keadilan organisasi, komitmen dengan perusahaan, kepemimpinan afektif (Imhangbe, et. al., 2019).

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan sebuah kondisi dimana terdapat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang. Delecta (2011) berpendapat bahwa *work-life balance* berarti sebagai kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan namun tetap dapat berkomitmen pada kehidupan pribadinya. Menurut Andini & Surjanti (2017), *work-life balance* adalah bentuk kebijakan dari perusahaan agar karyawan bebas mengatur waktu antara di tempat kerja dengan waktu untuk mengatur keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dan lain-lain.

Dimensi Work-Life Balance

Menurut Fisher, et. al., (2009) terdapat 4 dimensi pembentuk *work-life balance* yang terbagi menjadi 2 kategori (*demands* dan *resources*), yaitu :

- a) *Demands* sebagai kategori dari dimensi yang mengganggu, baik gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi maupun gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.
 - 1.) *Work Interference with Personal Life* (WIPL), dimana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang dilakukan setiap hari serta tanggung jawab dari suatu jabatan akan membuat individu sibuk dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal

- ini akan menyebabkan individu sulit mengatur waktunya untuk berinteraksi dengan kehidupan sosialnya.
- 2.) *Personal Life Interference with Work* (PLIW), dimana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan individu. Kegiatan pribadi yang dilakukan seorang karyawan dan mengambil banyak waktu kerja seperti mengurus rumah atau sebuah peristiwa yang dialami di kehidupan pribadinya seperti permasalahan yang ada di rumah atau adanya konflik tentu akan terfokuskan pada hal tersebut sehingga lalai atau mengabaikan pekerjaan.
 - b) *Resources* sebagai kategori dari dimensi yang mendukung, baik dukungan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi maupun dukungan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.
 - 1) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dimana peran pekerjaan berpengaruh positif pada kehidupan pribadi. Pekerjaan yang dilakukan setiap hari dapat berjalan dengan baik yang mana di dalam pekerjaan mendapat apresiasi, tugas yang dijalani dengan nyaman, kondisi dan kerabat kerja yang mendukung.
 - 2) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dimana kehidupan pribadi berpengaruh positif pada perannya di pekerjaan. Kehidupan pribadi yang dilakukan seorang karyawan dapat berjalan dengan baik atau secara positif seperti pasangan yang selalu perhatian, kemudian bercengkrama dengan teman-teman, dan orang tua yang mendukung dan juga dapat menjalankan hobi atau kesenangan pribadinya, hal ini memberikan rasa kepuasan atau peningkatan pada kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

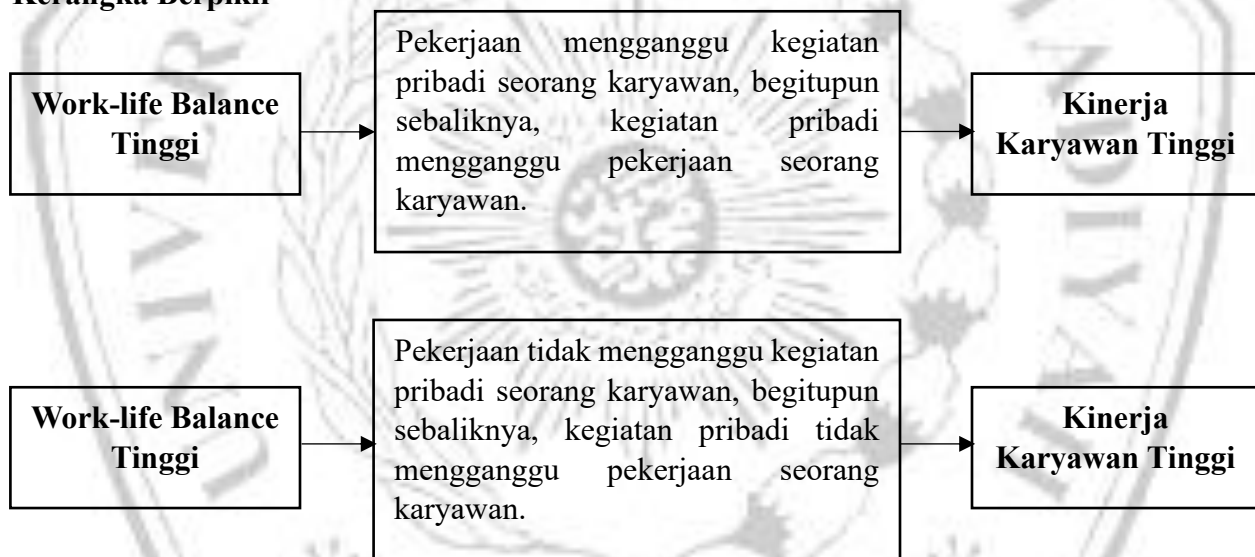
Menurut Schabracq, et. al., (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu :

- 1) Karakteristik Kepribadian.
Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- 2) Karakteristik Keluarga.
Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
- 3) Karakteristik Pekerjaan.
Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- 4) Sikap.
Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fisher, et. al., (2009), yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan terdapat *individual behavior* didalamnya. *Individual behavior* adalah kondisi ketika individu melakukan sebuah tindakan bagi dirinya baik di dalam keluarga maupun di luar pekerjaannya. *Individual behavior* bisa menjadi sebuah konflik pribadi dan juga bisa menjadi sumber energi pribadi. Hal ini sejalan dengan dimensi pada *work-life balance* yang ada pada Fisher, et. al., (2009) yaitu ada 4 dimensi pembentuk dari *work-life balance*. Pada dimensi pertama adalah *Work Interference with Personal Life* (WIPL), dimana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Setelah itu ada *Personal Life Interference with Work* (PLIW), dimana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan individu. Kemudian *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dimana kehidupan pribadi berpengaruh positif pada perannya di pekerjaan. Terakhir, *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dimana peran pekerjaan berpengaruh positif pada kehidupan pribadi. Maka, dalam hal ini ketika individu mampu menyeimbangkan perannya antara pekerjaan dan di luar pekerjaannya, tentunya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh antara *Work Interference with Personal Life* (WIPL) terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh antara *Personal Life Interference with Work* (PLIW) terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh antara *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh antara *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Terdapat pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode penelitian ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji terbukti atau tidaknya hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan non-eksperimental, sehingga responden tidak mendapatkan intervensi atau perlakuan apapun dari peneliti. Peneliti mengumpulkan data dengan cara memberikan responden kuesioner secara *online* yang berisikan sejumlah pertanyaan tertutup untuk dijawab oleh responden. Untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti, peneliti menggunakan uji regresi linier berganda sebagai teknik analisis.

Subjek Penelitian

Populasi merupakan jangkauan area yang terdiri dari subjek maupun objek dengan karakteristik tertentu sesuai ketentuan peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan/industri/instansi yang ada di Kota/Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *quota sampling*, dimana terdapat sejumlah kuota yang telah ditentukan oleh peneliti dalam pengambilan sampel penelitian. Kriteria subjek dalam penelitian ini, meliputi : pria/wanita berusia 15 s/d 64 tahun dan bekerja pada perusahaan/industri/instansi yang ada di Kota/Kabupaten Malang. Menurut Sugiyono (2017), standar jumlah sampel yang layak dalam suatu penelitian adalah di antara 30 sampai 500 sampel. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 205 responden, dimana penentuan jumlah responden ini telah sesuai dengan kriteria yang ada, sehingga layak untuk diteliti.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) atau *independent* dalam penelitian ini adalah *work-life balance* dan variabel terikat (Y) atau *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Work-life balance merupakan suatu kemampuan dari seorang individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, sehingga dapat memaksimalkan produktivitas dan meminimalisir munculnya konflik. Skala *Work-life Balance* dalam penelitian ini merupakan skala milik Fisher, et. al., (2009) yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Genturwati (2019) dan berjumlah 17 item dengan *tryout* kepada 100 responden, kemudian menghasilkan rincian indeks validitas item sebagai berikut : dimensi WIPL sebesar 0.286 – 0.583, dimensi PLIW sebesar 0.068 – 0.636, dimensi WEPL sebesar 0.418 – 0.498, dan dimensi PLEW sebesar 0.401 – 0.523;

kemudian, dengan rincian indeks reliabilitas item sebagai berikut : dimensi WIPL sebesar 0.702, dimensi PLIW sebesar 0.685, dimensi WEPL sebesar 0.731, dan dimensi PLEW sebesar 0.729. Variabel ini menggunakan skala *likert* dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut : Tidak Pernah = 1, Jarang = 2, Kadang-kadang = 3, Sering = 4, Sangat Sering = 5.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan dari seorang individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan demi mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Skala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dalam penelitian ini merupakan skala Koopmans (2014) yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Widyastuti & Hidayat (2018) dan berjumlah 18 item dengan *tryout* kepada 100 responden, kemudian menghasilkan indeks validitas item sebesar 0.141 – 0.630; kemudian indeks reliabilitas item sebesar 0.857. Variabel ini menggunakan skala *likert* dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut : Jarang = 1, Kadang-kadang = 2, Sering = 3, Sangat Sering = 4, Selalu = 5.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Nama Instrumen	Jumlah Item	Korelasi Item Total	Reliabilitas (α)
Skala <i>Work-Life Balance</i>			
<i>Work Interference With Personal Life</i> (WIPL)		0.286 – 0.583	0.702
<i>Personal Life Interference With Work</i> (PLIW)	17	0.068 – 0.636	0.685
<i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL)		0.418 – 0.498	0.731
<i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW)		0.401 – 0.523	0.729
Skala Kinerja Karyawan	18	0.141 – 0.630	0.857

Prosedur dan Analisis Data

Terdapat tiga tahap yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, meliputi tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap analisis. Pada tahap pertama yakni persiapan, peneliti melakukan identifikasi masalah yang terjadi di lokasi magang, melakukan pendalaman kajian teoritik mengenai variabel *work-life balance* dan kinerja karyawan, melakukan penyusunan hipotesis, dan melakukan penyusunan instrumen penelitian, termasuk alat ukur yang akan digunakan, yaitu skala *Work-life Balance* milik Fisher, et. al., (2009) yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Genturwati (2019) dengan jumlah 17 item, dan skala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) milik Koopmans (2014) yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Widyastuti & Hidayat (2018) dengan jumlah 18 item.

Pada tahap kedua yakni pelaksanaan, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan skala *work-life balance* dan kinerja karyawan secara *online* selama 1 minggu menggunakan *google form* kepada 205 subjek yang memiliki kriteria pria/wanita berusia 15 s/d 64 tahun serta bekerja pada perusahaan/industri/instansi yang ada di Kota/Kabupaten Malang.

Penelitian ini dilakukan secara *online* untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengambilan data dan dapat menjangkau karyawan secara luas.

Pada tahap ketiga yakni analisis, peneliti melakukan pengolahan pada data yang telah didapatkan dari hasil penyebaran skala secara *online*. Analisis data ini dimulai dengan mengunduh *spreadsheet* yang berisikan *response* dari 205 responden, kemudian mengkodekan *respons* menggunakan program aplikasi *Microsoft Office Excel* agar mudah diolah, lalu mengolah koding *respons* menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 27 dengan melakukan uji normalitas untuk memastikan data telah terdistribusi secara normal dan uji regresi linear berganda untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, serta yang terakhir menyimpulkan hasil penelitian yang sudah dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Terdapat 205 responden yang sesuai dengan kriteria dari peneliti, yaitu Pria/Wanita berusia 15 s/d 64 tahun dan bekerja pada Perusahaan/Industri/Instansi yang ada di Kota/Kabupaten Malang. Penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 127 responden, usia 41 – 65 tahun yang berjumlah 120 responden, pendidikan terakhir Diploma IV / Strata I yang berjumlah 133 responden, masa kerja > 10 tahun yang berjumlah 128 responden, dan status perkawinan sudah menikah yang berjumlah 183 responden.

Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	78	38.0%
	Laki-laki	127	62.0%
Usia (Erikson, 1963).	Adolescence (12 – 20 Tahun)	3	1.5%
	Young Adulthood (21 – 40 Tahun)	82	40.0%
	Adulthood (41 – 65 Tahun)	120	58.5%
Pendidikan Terakhir	SMP / MTs / Sederajat	2	1.0%
	SMA / MA / Sederajat	32	15.6%
	SMK / MAK / Sederajat	27	13.2%
	AKADEMI / DIPLOMA III / S. MUDA	3	1.5%
	DIPLOMA IV / STRATA I	133	64.9%
	STRATA II	8	3.9%
Masa Kerja	< 3 Tahun	18	8.8%
	3 - 10 Tahun	59	28.8%
	> 10 Tahun	128	62.4%
Status Perkawinan	Belum Menikah	22	10.7%
	Sudah Menikah	183	89.3%
<i>Jumlah</i>		205	100%

Tabel 3. Kategorisasi Variabel Penelitian (*Work-Life Balance*)

	Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Work Interference With Personal Life</i> (WIPL)	Tinggi	$18.3 \leq X$	93	45.4%
	Sedang	$11.7 \leq X < 18.3$	105	51.2%
	Rendah	$X < 11.7$	7	3.4%
<i>Personal Life Interference With Work</i> (PLIW)	Tinggi	$26 \leq X$	129	62.9%
	Sedang	$16 \leq X < 26$	71	34.6%
	Rendah	$X < 16$	5	2.4%
<i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL)	Tinggi	$11 \leq X$	41	20.0%
	Sedang	$7 \leq X < 11$	111	54.1%
	Rendah	$X < 7$	53	25.9%
<i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW)	Tinggi	$11 \leq X$	60	29.3%
	Sedang	$7 \leq X < 11$	84	41.0%
	Rendah	$X < 7$	61	29.8%

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa : Pertama, pada dimensi *Work Interference With Personal Life* (WIPL) terdapat 93 responden (45.4%) dalam kategori tinggi, 105 responden (51.2%) dalam kategori sedang, dan 7 responden (3.4%) dalam kategori rendah. Kedua, pada dimensi *Personal Life Interference With Work* (PLIW) terdapat 129 responden (62.9%) dalam kategori tinggi, 71 responden (34.6%) dalam kategori sedang, dan 5 responden (2.4%) dalam kategori rendah. Ketiga, pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) terdapat 41 responden (20.0%) dalam kategori tinggi, 111 responden (54.1%) dalam kategori sedang, dan 53 responden (25.9%) dalam kategori rendah. Keempat, pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) terdapat 60 responden (29.3%) dalam kategori tinggi, 84 responden (41.0%) dalam kategori sedang, dan 61 responden (29.8%) dalam kategori rendah.

Tabel 4. Kategorisasi Variabel Penelitian (Kinerja Karyawan)

	Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Kinerja Karyawan	Tinggi	$66 \leq X$	47	22.9%
	Sedang	$42 \leq X < 66$	146	71.2%
	Rendah	$X < 42$	12	5.9%

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa terdapat 47 responden (22.9%) dalam kategori tinggi, 146 responden (71.2%) dalam kategori sedang, dan 12 responden (5.9%) dalam kategori rendah.

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak, dimana model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan pada data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi 0.200, dimana data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansinya > 0.05 .

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi antar variabel independen, dimana model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen. Dasar pengambilan uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF, apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 (>0.10) dan apabila nilai VIF lebih kecil dari 10.00 (<10.00) maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas yang dilakukan pada data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen pada model regresi dari variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan karena nilai *tolerance* seluruh dimensi lebih besar dari 0.10 (>0.10) dan nilai VIF seluruh dimensi lebih kecil dari 10.00 (<10.00).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi, dimana model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dasar pengambilan uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen, apabila absolut residual lebih besar dari 0.05 (>0.05) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain dari variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi seluruh dimensi lebih besar dari 0.05 (>0.05).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian Hipotesis Uji T (Pengaruh Parsial/Sendiri)

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	31.214	3.117		9.824	<0.001
WIPL	-0.188	0.243	-0.060	-0.773	0.440
PLIW	-0.005	0.179	-0.003	-0.030	0.976
WEPL	1.441	0.305	0.376	4.722	<0.001
PLEW	0.825	0.252	0.236	3.280	0.001

Uji T (Pengaruh Parsial/Sendiri) yang dilakukan pada data dalam penelitian ini menunjukkan : Pertama, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh WIPL terhadap Y adalah sebesar $0.440 > 0.05$ dan t hitung $-0.773 < t$ tabel 1.972, maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y atau tidak terdapat pengaruh antara *Work Interference with Personal Life* (WIPL) terhadap Kinerja Karyawan. Kedua, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh PLIW terhadap Y adalah sebesar $0.976 > 0.05$ dan t hitung $-0.030 < t$ tabel 1.972, maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y atau tidak terdapat pengaruh antara *Personal Life Interference with Work* (PLIW) terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh WEPL terhadap Y adalah sebesar $<0.001 < 0.05$ dan t hitung $4.722 < t$ tabel 1.972, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y atau tidak terdapat pengaruh antara *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) terhadap Kinerja Karyawan. Keempat, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh PLEW terhadap Y adalah sebesar 0.001

< 0.05 dan t hitung $3.280 > t$ tabel 1972, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_4 terhadap Y atau terdapat pengaruh antara *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Uji F (Pengaruh Simultan/Bersama-sama)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6120.698	4	1530.175	17.566	<0.001
Residual	17422.297	200	87.111		
Total	23542.995	204			

Uji F (Pengaruh Simultan/Bersama-sama) yang dilakukan pada data dalam penelitian ini menunjukkan nilai Sig. untuk pengaruh WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW terhadap Y adalah sebesar $< 0.001 < 0.05$ dan nilai F hitung $17.566 > F$ tabel 2.42, maka dapat disimpulkan bahwa H_5 diterima yang berarti terdapat pengaruh WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW secara simultan terhadap Y atau terdapat pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, koefisien Determinasi yang dilakukan pada data dalam penelitian ini menunjukkan nilai R Square sebesar 0.260, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel WIPL, PLIW, WEPL dan PLEW secara simultan terhadap variabel Y atau pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26%.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan responden sebesar 205 orang yang merupakan pria/wanita berusia 15 s/d 64 tahun dan bekerja pada perusahaan/industri/instansi di Kota/Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, tidak terdapat pengaruh pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW) terhadap kinerja karyawan, namun terdapat pengaruh pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) terhadap kinerja karyawan; dengan uji f untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, terdapat pengaruh pada seluruh dimensi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan; dan dengan koefisien determinasi untuk mengetahui persentase pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, terdapat pengaruh *work-life balance* sebesar 26% terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa di dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pebiyanti & Winarno (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Selain itu, Badrianto & Ekhsan (2021) juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif yang berbanding lurus antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Kemudian, penelitian Hasugian, et. al., (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Didukung jg dengan penelitian Mardiani & Widiyanto (2021) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri, dimana semakin tinggi tingkat *work-life balance* maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.

Selanjutnya, Abdirahman, et. al., (2018) pun telah membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terakhir, Arifin & Muharto (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan.

Analisis yang dilakukan secara parsial dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar dimensi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Pada dimensi pertama, *Work Interference with Personal Life* (WIPL) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi ini menggambarkan jika pekerjaan individu berpengaruh negatif pada kehidupan pribadi individu. Hal ini didukung dengan penelitian Wicaksana, et. al., (2020) dimana karyawan yang terlalu sibuk dengan aktivitas dalam pekerjaan akan mengalami penurunan pada kualitas kehidupan pribadinya. Pada dimensi kedua, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi ini menggambarkan jika kehidupan pribadi individu berpengaruh negatif pada pekerjaan individu. Hal ini didukung dengan penelitian Wicaksana, et. al., (2020) dimana permasalahan pribadi yang dimiliki dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan dalam lingkungan kerja. Pada dimensi ketiga, *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi ini menggambarkan jika pekerjaan individu berpengaruh positif pada kehidupan pribadi individu. Pada dimensi keempat, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi ini menggambarkan jika kehidupan pribadi individu berpengaruh positif pada pekerjaan individu.

Dalam studi yang membahas tentang permasalahan *work-life balance*, gender juga telah dicari tahu lebih banyak dan mendalam, khususnya hal-hal yang berhubungan dengan peran dan harapan terhadap masing-masing gender yang dapat mempengaruhi persepsi tentang peran di keluarga dan pekerjaan (Bataneh, 2019). Mendis & Weerakkody (2018) menyatakan bahwa praktik keseimbangan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang baik akan mengarahkan karyawan dan perusahaan untuk saling mendapatkan manfaat satu sama lain. Kebiasaan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* membuat performa kinerja yang dihasilkan karyawan perusahaan menjadi meningkat, karena ketika berada dirumah karyawan merasa lebih rileks dan suasana hatinya senang. Penerapan *work-life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Bataneh (2019) dimana dari 289 sampel menyatakan bahwa hubungan rekan kerja dan waktu kerja yang fleksibel dapat memberikan dampak terhadap kenaikan kinerja karyawan. Rene & Wahyuni (2018) menyatakan bahwa *work-life balance* secara signifikan berpengaruh pada terpenuhinya kepuasan kerja, dan ketika kepuasan kerja individu terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan performa kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Pada variabel *work-life balance* terdapat 2 dimensi yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Sedangkan, 2 dimensi lain yang tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu

Work Interference with Personal Life (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Persentase pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 26% dan 74% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dll.

Implikasi penelitian bagi perusahaan/industri/instansi, diharapkan mampu untuk terus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan karyawannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Penerapan *work-life balance* sendiri dapat diberlakukan melalui peraturan yang ada di perusahaan/industri/instansi maupun membentuk lingkungan kerja yang mendukung kondisi karyawan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu untuk melakukan penelitian dengan bentuk yang berbeda dari penelitian ini, misalnya dengan penambahan variabel x ataupun y, perbedaan jumlah subjek penelitian dan perbedaan kriteria subjek yang digunakan. Sehingga, dengan adanya perbedaan tersebut diharapkan mampu untuk memberikan gambaran baru mengenai keterkaitan antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance. *Academic Journal Of Economic Studies*, 4(3), 12-17.
- Abnur, A. (2016, September 15th). Wawancara Hasil Survey Kinerja PNS Tahun 2016. JPPN News. Diakses pada April 28, 2024 dari <http://www.jpnn.com/news/inilah-datahasil-survei-kinerja-pns-tidak-mengejutkan-ya>
- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., & Chidir, G. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 62–77.
- Andini, I., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (5)3, 1–10.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Darmawan, D., S. Arifin, R., Mardikaningsih, & Irfan, M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 35-47.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Genturwati, G. K. (2019). Hubungan Antara *Family Supportive Supervisor Behaviors* dan Dimensi Dimensi *Work Life Balance* pada Pekerja Wanita Usia Dewasa Awal yang Telah Menikah. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.

- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 318-325.
- Imhangbe, O.S., Okecha, R. E., & Ozobuwa, J. (2019). Principals Leadership Styles and Teachers Job Performance: Evidence from Edo State, Nigeria. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(6). <https://doi.org/10.1177/1741143218764178>
- Keino, D. C. & Kithae, D. P. P. (2016). Effects of Work Life Balance on Staff Performance in the Telecommunication Sector in Kenya. *Archives of Business Research*, 4(1), 129-138. DOI:10.14738/abr.41.1747.
- Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance Through Job Satisfaction : A Study of the Telecom Sector of Pakistan. *Macrothink Institute*, 7(1), 29–46
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*, 56(3), 331-337.
- Kusjainah & Listyorini, I. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Model Pengujian dengan Variabel Mediasi. *Jurnal Telaah Bisnis*, 16(1), 17-30.
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The Meanings of Work-Life Balance: A Cultural Perspective.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance With Reference To Telecommunication Industry In Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480. <https://doi.Org/10.1037/0021-9010.79.4.475>.
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 73-80.

- Mwangi, L., Boinett, C. C., Tumwet, E., & Bowen, D. (2016). Effects of Work-life Balance on Employees Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–69.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *eProceedings of Management*, 8(4).
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (2nd ed.). Alfabeta. Bandung.
- Putra, A. Rachman., E. Retnowati & E. A. Sinambela. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 23- 34.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education. Boston.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Analisis Faktor-Faktor Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan. *Prosiding Seminar Nasional Pakar* (pp. 175-180). <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.2718>
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Schabracq, M., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003). *The handbook of work and health psychology* (pp. 438-463). J. Wiley & Sons.
- Sidik, A. R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 20-28.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life balance on Employee Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research and Innovation*, 4(2), 60-79.
- Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(2), 137-143.

- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101-112.
- Wihler, A., Blickle, G., Ellen III, B. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2015). Personal Initiative and Job Performance Evaluations: Role of Political Skill in Opportunity Recognition and Capitalization. *Journal of Management*, 20(10), 1-33. <https://doi.org/10.1177/0149206314552451>





LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Shafira Aida Meilia, Mahasiswi Semester 8 Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi). Pengumpulan data penelitian ini membutuhkan responden sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan tujuan mengetahui Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, bagi Bapak/Ibu/Saudara yang sesuai dengan kriteria berikut, saya mohon kesediaannya untuk menjawab kuesioner selama kurang lebih 5-10 menit.

Adapun kriteria responden dari penelitian ini, yaitu :

1. Pria/Wanita
2. Usia 15 s/d 64 Tahun
3. Bekerja pada Perusahaan/Industri/Instansi yang ada di Kota/Kabupaten Malang

Identitas dan jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara dapat saya jamin kerahasiaannya, karena hasil dari kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian saja.

(Apabila terdapat pertanyaan, kritik dan saran terkait dengan penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara dapat menghubungi saya melalui *email* mshafiraaida@gmail.com atau *instagram* @shafira.a.meilia)

Terima kasih.

Hormat Saya, Peneliti.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Apakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian ini dengan sadar serta tanpa adanya paksaan dari pihak manapun?

	Ya, bersedia.
--	---------------

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Status Perkawinan : Belum Menikah / Sudah Menikah

Saya bekerja pada Perusahaan/Industri/Instansi yang ada di Kota/Kabupaten Malang :

Ya, benar.

SKALA PENELITIAN I

Petunjuk Pengerjaan :

Berikut terdapat 17 pernyataan yang terdiri dari sejumlah alternatif jawaban. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah dalam skala penelitian ini. Tugas Bapak/Ibu/Saudara adalah **memilih 1 jawaban dari 5 pilihan jawaban**, sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara rasakan dan pikirkan atau sesuai dengan kenyataan.

Keterangan :

1. Tidak Pernah
2. Jarang
3. Kadang-kadang
4. Sering
5. Sangat Sering

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di pekerjaan karena hal-hal yang sedang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.					
2	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan.					
3	Pekerjaan membuat saya kesulitan mengurus kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan.					
4	Saya dalam suasana hati yang baik saat bekerja karena semua hal yang terjadi pada saya dalam kehidupan pribadi saya.					
5	Saya pulang dari bekerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya senang lakukan.					
6	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya disibukkan oleh hal-hal pribadi selama bekerja.					
7	Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena saya harus bekerja.					
8	Saya ingin memberikan waktu lebih untuk bekerja jika saja waktu saya tidak habis untuk mengurus kehidupan pribadi saya.					

9	Ketika saya bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang perlu saya lakukan diluar pekerjaan.					
10	Kondisi pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.					
11	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan praktis dirumah.					
12	Karena pekerjaan, suasana hati saya lebih baik ketika berada di rumah.					
13	Pekerjaan memberikan energi untuk saya melakukan aktifitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya.					
14	Kondisi kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.					
15	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.					
16	Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan.					
17	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap menghadapi pekerjaan dihari berikutnya.					

SKALA PENELITIAN II

Petunjuk Pengerjaan :

Berikut terdapat 18 pernyataan yang terdiri dari sejumlah alternatif jawaban. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah dalam skala penelitian ini. Tugas Bapak/Ibu/Saudara adalah **memilih 1 jawaban dari 5 pilihan jawaban**, sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara rasakan dan pikirkan atau sesuai dengan kenyataan.

Keterangan :

1. Jarang
2. Kadang-kadang
3. Sering
4. Sangat Sering
5. Selalu

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu.					
2	Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.					

3	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya.					
4	Saya berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.					
5	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.					
6	Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya.					
7	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya.					
8	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.					
9	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.					
10	Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai.					
11	Saya menemukan solusi kreatif dalam mengatasi masalah baru.					
12	Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya.					
13	Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan.					
14	Saya bersedia menjalankan tugas-tugas menantang yang ditawarkan kepada saya.					
15	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.					
16	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan-rekan saya.					
17	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.					
18	Saya mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja.					

Lampiran 2. *Informed Consent*

BANTU PENELITIAN SHAFIRA

Skala Penelitian Skripsi

Assalamualaikum Wt. Wb.

Perkenalkan saya Shafira Aida Mella, Mahasiswa Semester 6 Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi). Pengumpulan data penelitian ini membutuhkan responden sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan tujuan mengetahui Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. Saya Bapak/Ibu/Saudara yang sesuai dengan kriteria berikut, saya mohon kesediaannya untuk menjawab kuisioner selama kurang lebih 5-10 menit.

Adapun kriteria responden dari penelitian ini, yaitu:

1. Pria/Wanita
2. Usia 15 s.d 64 Tahun
3. Bekerja pada Perusahaan/Industri/Instansi yang ada di Kota/Kabupaten Malang

Identitas dan jabatan dari Bapak/Ibu/Saudara dapat saya jamin kerahasiaannya, karena hasil dari kuisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian saja.

(jika ada ketidakpercayaan, kritik dan saran terkait dengan penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara dapat menghubungi saya melalui email mahafiraaid@gmail.com atau instagram @shafira.a.mella)

Terima kasih.

Hormat Saya, Peneliti

WhatsApp: +62 812 133 208 111

mahafiraaid@gmail.com [Send Message](#)

Not shared

* Indicates required question

Apakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia untuk menjadi responden dan mengisi kuisioner penelitian ini dengan sadar serta tanpa adanya paksaan dari pihak manapun?

Ya, bersedia

Never submit passwords through Google Forms.

This form was created inside of Universitas Muhammadiyah Malang. [Report Abuse](#)

Google Forms

Lampiran 3. *Data Kasar Penelitian*

The image shows a large table with many columns and rows, representing raw research data. The table is mostly obscured by a large, faded watermark of the Universitas Muhammadiyah Malang logo, which features a central emblem with a sun and a crescent moon, surrounded by the text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG'. The table itself has a grid of small, illegible text entries, likely representing individual survey responses or participant data points.

Lampiran 4. *Blueprint Skala Work-Life Balance*

NO	ASPEK	INDIKATOR	ITEM
1	<i>Demands</i>	<i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i>	3, 5, 7, 14, 15
		<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>	1, 2, 6, 8, 9, 10
2	<i>Resources</i>	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	11, 12, 13
		<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	4, 16, 17

Lampiran 5. *Skala Work-Life Balance*

Keterangan :

1 : Tidak Pernah

2 : Jarang

3 : Kadang-kadang

4 : Sering

5 : Sangat Sering

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di pekerjaan karena hal-hal yang sedang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.					
2	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan.					
3	Pekerjaan membuat saya kesulitan mengurus kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan.					
4	Saya dalam suasana hati yang baik saat bekerja karena semua hal yang terjadi pada saya dalam kehidupan pribadi saya.					
5	Saya pulang dari bekerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya senang lakukan.					
6	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya disibukkan oleh hal-hal pribadi selama bekerja.					
7	Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena saya harus bekerja.					
8	Saya ingin memberikan waktu lebih untuk bekerja jika saja waktu saya tidak habis untuk mengurus kehidupan pribadi saya.					
9	Ketika saya bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang perlu saya lakukan diluar pekerjaan.					
10	Kondisi pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.					

11	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan praktis di rumah.					
12	Karena pekerjaan, suasana hati saya lebih baik ketika berada di rumah.					
13	Pekerjaan memberikan energi untuk saya melakukan aktifitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya.					
14	Kondisi kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.					
15	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.					
16	Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan.					
17	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap menghadapi pekerjaan dihari berikutnya.					

Lampiran 6. *Blueprint* Skala Kinerja Karyawan

NO	ASPEK	ITEM
1	Task Performance	1, 5, 10, 13, 17
2	Contextual Performance	2, 4, 7, 8, 11, 14, 15,18
3	Counterproductive Work Behavior	3, 6, 9, 12,16

Lampiran 7. Skala Kinerja Karyawan

Keterangan :

- 1 : Jarang
 2 : Kadang-kadang
 3 : Sering
 4 : Sangat Sering
 5 : Selalu

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu.					
2	Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.					
3	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya.					
4	Saya berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.					

5	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.					
6	Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya.					
7	Saya berusaha terus memperbaiki keterampilan terkait pekerjaan saya.					
8	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.					
9	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.					
10	Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai.					
11	Saya menemukan solusi kreatif dalam mengatasi masalah baru.					
12	Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya.					
13	Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan.					
14	Saya bersedia menjalankan tugas-tugas menantang yang ditawarkan kepada saya.					
15	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.					
16	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan-rekan saya.					
17	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.					
18	Saya mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja.					

Lampiran 8. Kategorisasi Variabel Penelitian

- **Work-Life Balance**

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL)

$$X_{\min} = 1 \times 5 = 5$$

$$X_{\max} = 5 \times 5 = 25$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 25 - 5 = 20$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) / 2 = (25 + 5) / 2 = 30 / 2 = 15$$

$$\text{SD} = \text{Range} / 6 = 20 / 6 = 3.3$$

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 15 - 3.3$ $X < 11.7$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $15 - 3.3 \leq X < 15 + 3.3$ $11.7 \leq X < 18.3$

Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $15 + 3.3 \leq X$ $18.3 \leq X$
--------	--

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	93	45.4	45.4	45.4
	Sedang	105	51.2	51.2	96.6
	Tinggi	7	3.4	3.4	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

2. *Personal Life Interference With Work (PLIW)*

$$X_{\min} = 1 \times 6 = 6$$

$$X_{\max} = 5 \times 6 = 36$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 36 - 6 = 30$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} - X_{\min}) / 2 = (36 + 6) / 2 = 42 / 2 = 21$$

$$SD = \text{Range} / 6 = 30 / 6 = 5$$

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 21 - 5$ $X < 16$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $21 - 5 \leq X < 21 + 5$ $16 \leq X < 26$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $21 + 5 \leq X$ $26 \leq X$

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	129	62.9	62.9	62.9
	Sedang	71	34.6	34.6	97.6
	Tinggi	5	2.4	2.4	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

3. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

$$X_{\min} = 1 \times 3 = 3$$

$$X_{\max} = 5 \times 3 = 15$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 15 - 3 = 12$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} - X_{\min}) / 2 = (15 + 3) / 2 = 18 / 2 = 9$$

$$SD = \text{Range} / 6 = 12 / 6 = 2$$

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 9 - 2$ $X < 7$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $9 - 2 \leq X < 9 + 2$ $7 \leq X < 11$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $9 + 2 \leq X$ $11 \leq X$

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	41	20.0	20.0	20.0
	Sedang	111	54.1	54.1	74.1
	Tinggi	53	25.9	25.9	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

4. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

$$X_{\min} = 1 \times 3 = 3$$

$$X_{\max} = 5 \times 3 = 15$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 15 - 3 = 12$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min}) / 2 = (15 + 3) / 2 = 18 / 2 = 9$$

$$SD = \text{Range} / 6 = 12 / 6 = 2$$

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 9 - 2$ $X < 7$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $9 - 2 \leq X < 9 + 2$ $7 \leq X < 11$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $9 + 2 \leq X$ $11 \leq X$

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	60	29.3	29.3	29.3
	Sedang	84	41.0	41.0	70.2
	Tinggi	61	29.8	29.8	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

- **Kinerja Karyawan**

$$X_{\min} = 1 \times 18 = 18$$

$$X_{\max} = 5 \times 18 = 90$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min} = 90 - 18 = 72$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} - X_{\min}) / 2 = (90 + 18) / 2 = 108 / 2 = 54$$

$$\text{SD} = \text{Range} / 6 = 72 / 6 = 12$$

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 54 - 12$ $X < 42$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $54 - 12 \leq X < 54 + 12$ $42 \leq X < 66$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $54 + 12 \leq X$ $66 \leq X$

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	47	22.9	22.9	22.9
	Sedang	146	71.2	71.2	94.1
	Tinggi	12	5.9	5.9	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Lampiran 9. Deskripsi Subjek Penelitian

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	78	38.0	38.0	38.0
	Laki-laki	127	62.0	62.0	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12 – 20 Tahun	3	1.5	1.5	1.5
	21 – 40 Tahun	82	40.0	40.0	41.5
	41 – 65 Tahun	120	58.5	58.5	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP / MTs / Sederajat	2	1.0	1.0	1.0
	SMA / MA / Sederajat	32	15.6	15.6	16.6
	SMK / MAK / Sederajat	27	13.2	13.2	29.8
	AKADEMI / DIPLOMA III / S. MUDA	3	1.5	1.5	31.2
	DIPLOMA IV / STRATA I	133	64.9	64.9	96.1
	STRATA II	8	3.9	3.9	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	18	8.8	8.8	8.8
	3 - 10 Tahun	59	28.8	28.8	37.6
	> 10 Tahun	128	62.4	62.4	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	22	10.7	10.7	10.7
	Sudah Menikah	183	89.3	89.3	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Lampiran 10. Uji Validitas Skala *Work-Life Balance*

		Correlations																	TOTAL
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
P01	Pearson Correlation	1	.100	.181	-.060	.154	.060	.040	.119	-.174	-.021	.030	.009	-.130	.364**	.076	.076	.027	.263**
	Sig. (2-tailed)		.324	.072	.556	.125	.556	.690	.240	.084	.838	.767	.929	.197	<.001	.455	.450	.793	.008
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P02	Pearson Correlation	.100	1	.088	.239*	.093	-.008	-.027	-.023	.156	.273**	-.022	-.028	-.032	.058	-.026	.073	.025	.301**
	Sig. (2-tailed)	.324		.382	.017	.355	.936	.790	.821	.121	.006	.829	.783	.750	.566	.795	.468	.806	.002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P03	Pearson Correlation	.181	.088	1	.070	.024	.036	.054	-.111	.054	.098	-.056	.132	.010	.131	-.021	.048	.045	.273**
	Sig. (2-tailed)	.072	.382		.487	.812	.719	.593	.273	.592	.332	.578	.191	.923	.193	.838	.634	.659	.006
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P04	Pearson Correlation	-.060	.239*	.070	1	.074	.044	-.140	.106	.214*	.203*	-.027	.103	.047	.063	-.102	.042	.095	.306**
	Sig. (2-tailed)	.556	.017	.487		.465	.666	.163	.294	.032	.042	.794	.309	.641	.532	.313	.682	.346	.002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P05	Pearson Correlation	.154	.093	.024	.074	1	-.006	-.020	.138	-.028	.029	-.027	.054	.019	.072	.042	.147	-.012	.273**
	Sig. (2-tailed)	.125	.355	.812	.465		.952	.845	.172	.786	.774	.792	.591	.854	.477	.675	.143	.902	.006
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P06	Pearson Correlation	.060	-.008	.036	.044	-.006	1	-.058	-.079	.394**	.488**	-.014	.219*	.092	.443**	.096	.168	.924**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.556	.936	.719	.666	.952		.567	.433	<.001	<.001	.893	.028	.362	<.001	.345	.095	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P07	Pearson Correlation	.040	-.027	.054	-.140	-.020	-.058	1	.480**	-.183	-.072	.700**	.189	.049	.195	.853**	.576**	-.112	.404**
	Sig. (2-tailed)	.690	.790	.593	.163	.845	.567		<.001	.068	.475	<.001	.059	.630	.052	<.001	<.001	.268	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P08	Pearson Correlation	.119	-.023	-.111	.106	.138	-.079	.480**	1	-.206*	-.029	.615**	.295**	.004	.144	.381**	.410**	-.059	.380**
	Sig. (2-tailed)	.240	.821	.273	.294	.172	.433	<.001		.040	.777	<.001	.003	.967	.152	<.001	<.001	.558	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P09	Pearson Correlation	-.174	.156	.054	.214*	-.028	.394**	-.183	-.206*	1	.476**	-.139	.206*	.259**	.157	.074	.047	.374**	.391**
	Sig. (2-tailed)	.084	.121	.592	.032	.786	<.001	.068	.040		<.001	.168	.039	.009	.118	.467	.643	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P10	Pearson Correlation	-.021	.273**	.098	.203*	.029	.488**	-.072	-.029	.476**	1	.032	.247*	.246*	.323**	.021	.208*	.517**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.838	.006	.332	.042	.774	<.001	.475	.777	<.001		.749	.013	.013	.001	.837	.038	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P11	Pearson Correlation	.030	-.022	-.056	-.027	-.027	-.014	.700**	.615**	-.139	.032	1	.221*	.048	.268**	.617**	.643**	.007	.456**
	Sig. (2-tailed)	.767	.829	.578	.794	.792	.893	<.001	<.001	.168	.749		.027	.633	.007	<.001	<.001	.948	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P12	Pearson Correlation	.009	-.028	.132	.103	.054	.219*	-.189	.295**	.206*	.247*	.221*	1	.099	.350**	.213*	.475**	.284**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.929	.783	.191	.309	.591	.028	.059	.003	.039	.013	.027		.327	<.001	.033	<.001	.004	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P13	Pearson Correlation	-.130	-.032	.010	.047	.019	.092	.049	.004	.259**	.248*	.048	.099	1	-.002	.091	.128	.088	.275**
	Sig. (2-tailed)	.197	.750	.923	.641	.854	.362	.630	.967	.009	.013	.633	.327		.987	.369	.204	.385	.006
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P14	Pearson Correlation	.364**	.058	.131	.063	.072	.443**	.195	.144	.157	.323**	.268**	.350**	-.002	1	.309**	.391**	.346**	.620**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.566	.193	.532	.477	<.001	.052	.152	.118	.001	.007	<.001	.987		.002	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P15	Pearson Correlation	.076	-.026	-.021	-.102	.042	.096	.853**	.381**	.074	.021	.617**	.213*	.091	.309**	1	.559**	.013	.504**
	Sig. (2-tailed)	.455	.795	.838	.313	.675	.345	<.001	<.001	.467	.837	<.001	.033	.369	.002		<.001	.900	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P16	Pearson Correlation	.076	.073	.048	.042	.147	.168	.576**	.410**	.047	.208*	.643**	.475**	.128	.391**	.559**	1	.232*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.450	.468	.634	.682	.143	.095	<.001	<.001	.643	.038	<.001	<.001	.204	<.001	<.001		.020	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
P17	Pearson Correlation	.027	.025	.045	.095	-.012	.924**	-.112	-.059	.374**	.517**	.007	.284**	.088	.346**	.013	.232*	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.793	.806	.659	.346	.902	<.001	.268	.558	<.001	<.001	.948	.004	.385	<.001	.900	.020		<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.263**	.301**	.273**	.306**	.273**	.551**	.404**	.380**	.391**	.578**	.458**	.535**	.275**	.620**	.504**	.663**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.006	.002	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 11. Uji Reliabilitas Skala *Work-Life Balance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	43.1200	70.652	.122	.712
P02	43.2600	69.447	.145	.712
P03	43.0800	70.175	.118	.715
P04	43.0000	69.354	.151	.711
P05	43.0200	69.979	.106	.718
P06	42.5500	63.705	.427	.678
P07	43.7400	68.538	.295	.694
P08	44.0300	69.100	.273	.696
P09	42.1800	68.311	.270	.696
P10	42.2700	64.442	.476	.675
P11	44.0000	67.798	.358	.689
P12	43.3400	65.641	.433	.680
P13	42.6500	70.492	.139	.710
P14	43.3600	64.152	.531	.671
P15	43.8600	67.132	.411	.684
P16	43.8900	64.261	.590	.668
P17	42.5700	63.581	.428	.678

1. *Work Interference With Personal Life (WIPL)***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P03	21.79	37.865	.294	.700
P05	21.73	37.351	.286	.702
P07	22.45	36.755	.538	.656
P14	22.07	37.520	.441	.672
P15	22.57	36.732	.583	.652
TOTAL	12.29	11.178	1.000	.425

2. *Personal Life Interference With Work (PLIW)***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32.87	50.700	.208	.690
P2	33.01	46.798	.377	.658
P6	32.30	45.000	.503	.633
P8	33.78	53.911	.068	.709
P9	31.93	47.924	.422	.655
P10	32.02	44.646	.636	.616
TOTAL	17.81	13.994	1.000	.419

3. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	13.37	14.256	.431	.725
P12	12.71	13.238	.498	.692
P13	12.02	13.394	.418	.724
TOTAL	7.62	4.642	1.000	.288

4. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	4

Lampiran 13. Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	43.0200	103.959	.514	.847
P02	43.9000	110.980	.276	.858
P03	43.4600	104.190	.595	.844
P04	44.2900	107.380	.591	.846
P05	42.2600	110.901	.311	.856
P06	44.0800	105.327	.630	.844
P07	43.8700	105.347	.529	.847
P08	43.1300	107.791	.367	.854
P09	42.3200	113.816	.141	.864
P10	43.9400	109.411	.311	.857
P11	43.9500	104.715	.601	.844
P12	42.6500	101.604	.571	.844
P13	43.4500	104.856	.509	.848
P14	43.7700	107.250	.406	.852
P15	44.0100	106.050	.593	.845
P16	44.2400	111.881	.303	.856
P17	42.6300	101.528	.594	.843
P18	43.3700	104.619	.586	.845

Lampiran 14. Uji Normalitas Skala *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan

Descriptives

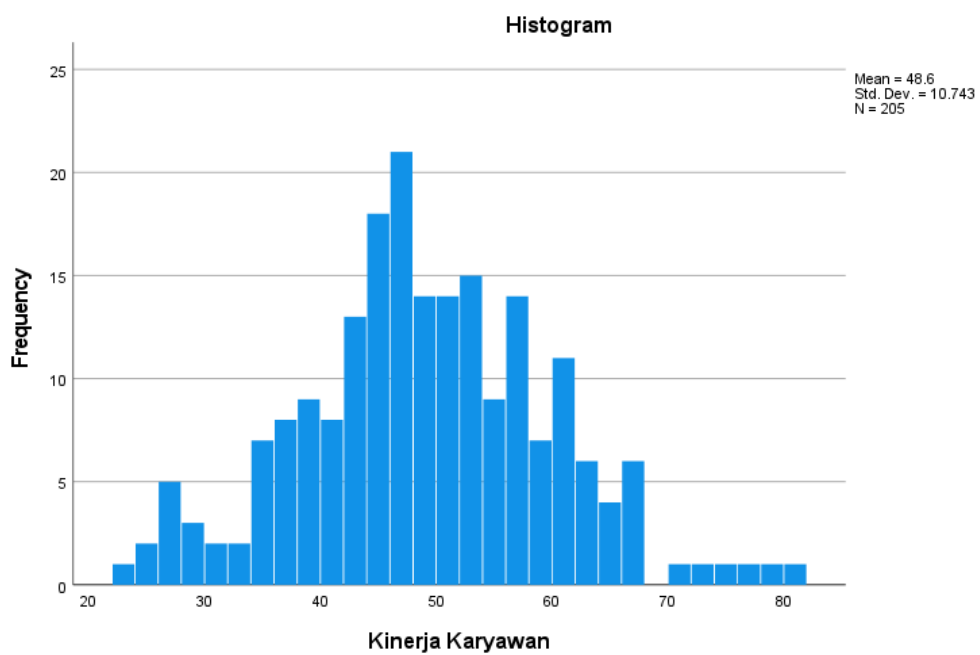
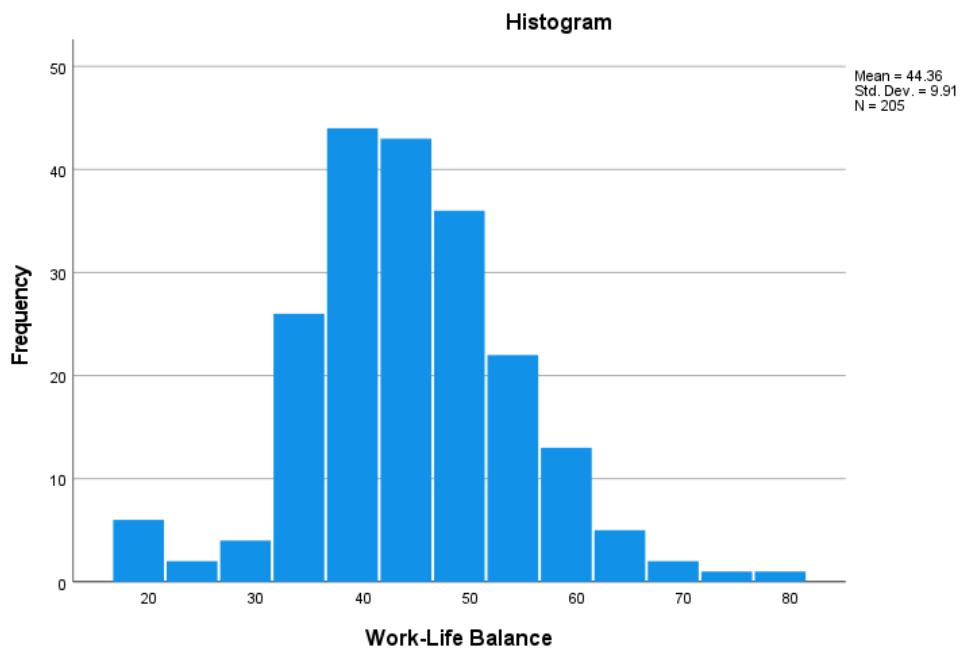
		Statistic	Std. Error	
Work-Life Balance	Mean	44.36	.692	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	43.00	
		Upper Bound	45.73	
	5% Trimmed Mean	44.29		
	Median	44.00		
	Variance	98.202		
	Std. Deviation	9.910		
	Minimum	19		
	Maximum	80		
	Range	61		
	Interquartile Range	12		
	Skewness	.255	.170	
	Kurtosis	.917	.338	
	Kinerja Karyawan	Mean	48.60	.750
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	47.13	
		Upper Bound	50.08	
5% Trimmed Mean		48.56		
Median		48.00		
Variance		115.407		
Std. Deviation		10.743		
Minimum		23		
Maximum		81		
Range		58		
Interquartile Range		14		
Skewness		.112	.170	
Kurtosis		.194	.338	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Work-Life Balance	.052	205	.200*	.985	205	.027
Kinerja Karyawan	.047	205	.200*	.993	205	.384

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



Lampiran 15. Uji Multikolinieraitas Skala *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.214	3.177		9.824	<.001		
	WIPL	-.188	.243	-.060	-.773	.440	.619	1.616
	PLIW	-.005	.179	-.003	-.030	.976	.525	1.905
	WEPL	1.441	.305	.376	4.722	<.001	.583	1.715
	PLEW	.825	.252	.236	3.280	.001	.717	1.394

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas Skala *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.447	1.971		4.285	<.001
	WIPL	-.018	.151	-.010	-.116	.907
	PLIW	-.140	.111	-.121	-1.262	.208
	WEPL	-.068	.189	-.033	-.359	.720
	PLEW	.184	.156	.097	1.181	.239

a. Dependent Variable: RES_2

Lampiran 17. Uji Regresi Linier Berganda Skala *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan Pengujian Hipotesis Uji T (Pengaruh Parsial/Sendiri)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.214	3.177		9.824	<.001
	WIPL	-.188	.243	-.060	-.773	.440
	PLIW	-.005	.179	-.003	-.030	.976
	WEPL	1.441	.305	.376	4.722	<.001
	PLEW	.825	.252	.236	3.280	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis Uji F (Pengaruh Simultan/Bersama-sama)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6120.698	4	1530.175	17.566	<.001 ^b
	Residual	17422.297	200	87.111		
	Total	23542.995	204			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), PLEW, WIPL, WEPL, PLIW

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.245	9.333

a. Predictors: (Constant), PLEW, WIPL, WEPL, PLIW

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 18. Lembar Surat Verifikasi Analisa Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/284/Lab-Psi/UMM/III/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Shafira Aida Meilia
NIM : 202010230311369
Dosen Pembimbing : 1) M. Shohib, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 22 Maret 2024
Petugas Cek

(Signature)
Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 19. Lembar Surat Cek Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/299/Lab-Psi/UMM/III/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Shafira Aida Meilia
 NIM : 202010230311369
 Dosen Pembimbing : 1) M. Shohib, M.Si
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi
 Hasil: Lulus/Perbaikan
 Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan	25%	22%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 27 Maret 2024

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si