

PERAN *HARDINESS PERSONALITY* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

TESIS

OLEH :

**ENDANG SAPTI PRIHATINI
231804030**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/12/25

PERAN *HARDINESS PERSONALITY* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Magister di Pascasarjana
Universitas Medan Area

Oleh:

ENDANG SAPTI PRIHATINI
231804030

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/12/25

Access From (repository.uma.ac.id)2/12/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Peran Hardiness Personality Terhadap Work Life Balance dengan Locus
Of Control Internal Sebagai Variabel Mediasi**

Nama : Endang Sapti Prihatini

NPM : 231804030

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan , September 2025



Endang Sapti Prihatini
231804030

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Endang Sapti Prihatini

NPM : 231804030

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Peran Hardiness Personality Terhadap Work Life Balance dengan Locus Of Control Internal Sebagai Variabel Mediasi**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 2025
Yang menyatakan



Endang Sapti Prihatini
NPM. 231804030

ABSTRAK

Polisi Wanita (Polwan) menghadapi tantangan signifikan dalam mencapai *work-life balance* akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, jadwal kerja yang tidak teratur, serta tekanan psikologis dan sosial. Ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan kesejahteraan dan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *hardiness personality* terhadap *work-life balance*, dengan *locus of control* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk menganalisis hubungan antar variabel. Sampel penelitian terdiri dari 163 Polwan di Polda Aceh, yang dipilih melalui *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *work-life balance*, *hardiness personality*, dan *locus of control*, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hardiness personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Selain itu, *locus of control* berperan sebagai variabel mediasi, yang memperkuat hubungan antara *hardiness personality* dan *work-life balance*. Dengan demikian, Polwan yang memiliki ketahanan psikologis tinggi dan *locus of control* internal lebih mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya dukungan institusional dalam meningkatkan resiliensi psikologis dan strategi manajemen stres bagi Polwan guna meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja.

Kata kunci: *Hardiness personality, Work-life balance, Locus of control, Polwan, Structural Equation Modelling.*

ABSTRACT

Police women face significant challenges in achieving work-life balance due to high job demands, irregular work schedules, and psychological and social pressures. This imbalance has the potential to reduce their well-being and performance. This study aims to analyze the effect of personality hardiness on work-life balance, with locus of control as a mediating variable. This study uses an explanatory quantitative approach with Structural Equation Modeling (SEM) to analyze the relationship between variables. The research sample consisted of 163 policewomen in the Aceh Police, who were selected through purposive sampling. Data collection was conducted using work-life balance, hardiness personality, and locus of control scales, which had been tested for validity and reliability. The results showed that hardiness personality has a positive and significant influence on work-life balance. In addition, locus of control acts as a mediating variable, which strengthens the relationship between hardiness personality and work-life balance. Thus, Policewomen who have high psychological resilience and internal locus of control are better able to maintain work-life balance. The implications of this study emphasize the importance of institutional support in improving psychological resilience and stress management strategies for Policewomen to improve well-being and work effectiveness.

Keywords: *Hardiness personality, Work-life balance, Locus of control, Policewoman, Structural Equation Modeling.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala Rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Penelitian ini mengangkat tema *Hardiness Personality Terhadap Work Life Balance Dengan Locus Of Control Internal* dengan judul **PERAN HARDINESS PERSONALITY TERHADAP WORK LIFE BALANCE DENGAN LOCUS OF CONTROL INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.**

Terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog selaku pembimbing I dan Bapak Yudhistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan saran, pengarahan serta motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini.

Ucapan terima kasih penulis kepadaselaku ketua sidang, selaku sekretaris sidang, dan sebagai dosen penguji tamu. Ungkapan terima kasih juga disampaikan penulis kepada seluruh keluarga dan teman atas segala do'a dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir ini. Penulis berharap tugas akhir ini dapat bermnafaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu.

Medan,..... 2025

Endang Sapti prihatini
231804030

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Hipotesis Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian	13
1.5.1 Manfaat Teoritis	13
1.5.2 Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 <i>Work Life Balance</i>	15
2.1.1 Definisi <i>Work Life Balance</i>	15
2.1.2 Dimensi-dimensi <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	17
2.2 <i>Hardiness Personality</i>	21
2.2.1 Definisi <i>Hardiness Personality</i>	21
2.2.2 Aspek-aspek <i>Hardiness Personality</i>	22
2.2.3 Faktor-faktor <i>Hardiness Personality</i>	23
2.2.4 Karakteristik Individu yang memiliki <i>Hardiness Personality</i>	25
2.3 <i>Locus of Control</i>	26
2.3.1 Definisi <i>Locus of Control</i>	26

2.3.2	Aspek-aspek <i>Locus of Control</i>	28
2.3.3	Jenis <i>Locus of Control</i>	30
2.3.4	Ciri-ciri <i>Locus of Control</i>	32
2.4	Pengaruh <i>Hardiness Personality</i> terhadap <i>Work Life Balance</i> Polwan	34
2.5	Pengaruh <i>Locus of control</i> terhadap <i>Work Life Balance</i> Polwan.....	37
2.6	Pengaruh <i>Hardiness Personality</i> terhadap <i>Locus of control</i> Polwan.	40
2.7	Peran Mediasi <i>Locus of control</i> Terhadap Pengaruh <i>Hardiness Personality</i> pada <i>Worklife Balance</i> Polwan.....	42
2.8	Kerangka Konseptual.....	45
BAB III METODE PENELITIAN		46
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	46
3.2	Bahan dan Alat.....	46
3.2.1	Skala <i>Work Life Balance</i>	46
3.2.2	Skala <i>Hardiness Personality</i>	54
3.2.3	Skala <i>Locus of Control</i>	63
3.3	Metode Penelitian.....	72
3.3.1	Desain Penelitian.....	72
3.3.2	Identifikasi Variabel.....	73
3.3.3	Definisi Operasional.....	73
3.4	Populasi dan Sampel	76
3.4.1	Teknik Pengambilan Sampel.....	76
3.5	Teknik Analisis Data.....	77
3.5.1	Analisis Deskriptif	77
3.5.2	Analisis Structural Equation Modelling (SEM).....	77
3.5.3	Analisa <i>Outer Model</i>	80
3.5.4	Analisa <i>Inner Model</i>	83
3.5.5	Pengujian Hipotesa	84
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....		86
4.1	Hasil Penelitian	86
4.1.1	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	86
4.1.2	Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	89

4.1.3 Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	105
4.2 Pembahasan	121
4.2.1 Pengaruh <i>Hardiness Personality</i> terhadap <i>Work-life balance</i> Polwan	121
4.2.2 Pengaruh <i>Locus of control</i> terhadap <i>Work-life balance</i> Polwan	122
4.2.3 Pengaruh <i>Hardiness Personality</i> terhadap <i>Locus of Control</i> Polwan	124
4.2.4 Peran Mediasi <i>Locus of control</i> Terhadap Pengaruh <i>Hardiness</i> <i>Personality</i> pada <i>Worklife Balance</i> Polwan	126
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	129
5.1 Simpulan.....	129
5.2 Saran.....	130
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN.....	145

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4. 2 Koefisien Jalur Outer Model	116
Gambar 4. 3 Inner Model	117



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Life Balance</i>	47
Tabel 3. 2 Indikator <i>Work Life Balance</i>	47
Tabel 3. 3 Nilai KMO <i>Work Interference with Personal Life</i>	48
Tabel 3. 4 Nilai Anti-image <i>Work Interference with Personal Life</i>	48
Tabel 3. 5 Nilai KMO <i>Personal Life Interference with Work</i>	49
Tabel 3. 6 Nilai <i>Anti-image Personal Life Interference with Work</i>	51
Tabel 3. 7 Nilai KMO <i>Work Enhancement of Personal Life</i>	51
Tabel 3. 8 Nilai Anti-image <i>Work Enhancement of Personal Life</i>	52
Tabel 3. 9 Nilai KMO <i>Personal Life Enhancement of Work</i>	52
Tabel 3. 10 Nilai Anti-image <i>Personal Life Enhancement of Work</i>	53
Tabel 3. 11 Uji Reliabilitas <i>Work Life Balance</i>	53
Tabel 3. 12 <i>Blue Print</i> Skala <i>Hardiness Personality</i>	55
Tabel 3. 13 Indikator <i>Hardiness Personality</i>	55
Tabel 3. 14 Nilai KMO Aspek <i>Commitment</i>	57
Tabel 3. 15 Nilai Anti-image Aspek <i>Commitment</i>	57
Tabel 3. 16 Nilai KMO Aspek <i>Control</i>	59
Tabel 3. 17 Nilai Anti-image Aspek <i>Control</i>	59
Tabel 3. 18 Nilai KMO Aspek <i>Challenge</i>	61
Tabel 3. 19 Nilai Anti-image Aspek <i>Challenge</i>	61
Tabel 3. 20 Uji Reliabilitas <i>Hardiness Personality</i>	63
Tabel 3. 21 <i>Blue Print</i> Skala <i>Locus of Control</i>	64
Tabel 3. 22 Indikator <i>Locus of Control</i>	64
Tabel 3. 23 Nilai <i>KMO</i> Aspek <i>Keberhasilan Diri</i>	66

Tabel 3. 24 Nilai <i>Anti-image</i> Aspek Keberhasilan Diri	67
Tabel 3. 25 Nilai <i>KMO</i> Aspek Lingkungan Luar.....	67
Tabel 3. 26 Nilai <i>Anti Image</i> Aspek Lingkungan Luar.....	68
Tabel 3. 27 Nilai <i>KMO</i> Aspek Kesempatan.....	68
Tabel 3. 28 Nilai <i>Anti Image</i> Aspek Kesempatan	69
Tabel 3. 29 Nilai <i>KMO</i> Aspek Keberuntungan.....	69
Tabel 3. 30 Nilai <i>Anti Image</i> Aspek Keberuntungan	70
Tabel 3. 31 Nilai <i>KMO</i> Aspek Hubungan dengan Orang Lain.....	71
Tabel 3. 32 Nilai <i>Anti Image</i> Aspek Hubungan dengan Orang Lain	71
Tabel 3. 33 Uji Reliabilitas Locus of Control	72
Tabel 4. 1 Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Pangkat.....	86
Tabel 4. 2 Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Status Pernikahan.....	87
Tabel 4. 3 Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Jumlah Anak.....	88
Tabel 4. 4 Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Usia	88
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel.....	89
Tabel 4. 6 Deskriptif <i>Item Variabel Work Life Balance</i>	90
Tabel 4. 7 Deskriptif <i>Item Variabel Hardiness Personality</i>	93
Tabel 4. 8 Deskriptif <i>Item Variabel Locus of Control</i>	101
Tabel 4. 9 Validitas Konvergen	106
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Diskriminan dengan <i>Cross Loadings</i>	109
Tabel 4. 11 Hasil <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	113
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Diskriminan dengan HTMT	113
Tabel 4. 13 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	114
Tabel 4. 14 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	115

Tabel 4. 15 Nilai <i>R-square</i>	118
Tabel 4. 16 Nilai <i>Predictive Relevance</i>	119
Tabel 4. 17 Hasil <i>Path Coefficients & Indirect Effects</i>	119



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Gambaran Umum Subjek Penelitian	146
Lampiran 2. Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	147
Lampiran 3. Hasil Analisis SEM PLS menggunakan Smart PLS.....	157



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia, para Polwan (Polisi Wanita) seringkali menghadapi tantangan yang unik dan kompleks dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Profesi di kepolisian, yang memerlukan kesiapsiagaan dan ketahanan mental tinggi, menempatkan polwan dalam posisi yang sering kali sulit untuk memisahkan tuntutan pekerjaan dari waktu pribadi (Naimah, 2024). *Shift* kerja yang panjang dan tidak teratur merupakan salah satu tantangan utama, di mana Polwan mungkin harus bekerja di luar jam kerja normatif, termasuk malam hari dan akhir pekan, sesuai dengan kebutuhan operasional kepolisian (Zellawati & Fasha, 2021).

Tantangan yang dihadapi oleh Polisi Wanita (Polwan) di Indonesia sangat beragam, baik dari sisi pekerjaan, lingkungan kerja, hingga persepsi masyarakat terhadap peran mereka. Beberapa tantangan utama yang sering dihadapi oleh Polwan antara lain adalah ketidaksetaraan gender, diskriminasi dan stereotip, peran ganda sebagai ibu rumah tangga, serta tugas yang memerlukan kekuatan fisik dan mental yang tak jarang lebih diutamakan bagi polisi pria. Selain itu, Polwan juga sering mengalami kesulitan dalam mencapai posisi kepemimpinan dalam struktur organisasi kepolisian (Mulyati, 2018).

Tugas-tugas yang diemban oleh Polwan tidak hanya menuntut secara fisik tetapi juga secara emosional dan psikologis (Hutahaeen & Fitriadi, 2023). Polwan harus siap menghadapi situasi yang bisa berubah secara tiba-tiba dan sering kali berisiko tinggi, yang bisa menimbulkan stres berlebih. Tuntutan ini bukan hanya mempengaruhi kinerja profesional tetapi juga kehidupan sosial dan keluarga

(Fauziah, 2020). Ketidakpastian jadwal kerja dan resiko pekerjaan juga sering kali membuat Polwan kesulitan dalam merencanakan kegiatan keluarga atau sosial, yang penting untuk keseimbangan hidup (Riantika et al., 2024).

Polisi wanita dituntut sama dengan polisi pria, mentaati peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian, antara lain: jam kerja yang terkadang harus sampai larut malam, ketika ada kegiatan seperti pengamanan demonstrasi, operasi ketupat menjelang lebaran dan operasi lilin, serta menjelang natal hampir seluruh personel kepolisian tanpa terkecuali diterjunkan langsung untuk mengatur lalu lintas dalam waktu 24 jam (Zellawati & Fasha, 2021).

Ketidaksetaraan gender di dalam kepolisian masih menjadi isu yang cukup signifikan. Polwan sering kali dianggap tidak mampu melaksanakan tugas-tugas yang membutuhkan kekuatan fisik, yang menjadi salah satu kendala dalam memajukan karir mereka di institusi ini. Peran ganda juga menjadi beban tersendiri, mengingat banyak Polwan yang harus membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang pada gilirannya bisa mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional mereka (Mubalus, 2023). Selain itu, keberadaan Polwan di jajaran kepolisian juga masih menghadapi stereotip bahwa pekerjaan di kepolisian lebih cocok dilakukan oleh pria, yang kadang memengaruhi cara mereka diperlakukan oleh rekan kerja maupun masyarakat (Adityawarman & Syamsuddin, 2022). Meskipun demikian, banyak Polwan yang berhasil membuktikan diri dalam berbagai tugas, baik di lapangan maupun di posisi manajerial. Namun, untuk mencapai posisi tertinggi di kepolisian, Polwan masih menghadapi tantangan besar, baik dalam hal kesempatan maupun budaya organisasi yang cenderung didominasi oleh pria.

Pelaksanaan tugas dan tuntutan kerja tersebut, tentunya dapat menimbulkan masalah dalam keseimbangan dunia kerja dan keluarga bagi polisi wanita, karena sebagian besar waktu dihabiskan dalam pekerjaan sehingga pihak keluarga akan merasa tidak nyaman, menuntut untuk meluangkan waktu bersama keluarga. Keseimbangan kewajiban harus dijalani oleh polisi wanita, maka tidak sedikit yang akan mengalami konflik dalam menyeimbangkan antara dua peran tersebut (Christy & Yan, 2020). Konflik peran polwan memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Anwar & Fauziah, 2019). Konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada Polwan, dimana di satu sisi dituntut melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya, walaupun dihadapkan dengan beban kerja yang berat diharapkan mampu menunjukkan kinerja dan perfoma yang baik di kantor. Di sisi lain dituntut untuk memperhatikan dan merawat keluarga secara utuh sebagaimana kewajiban seorang ibu rumah tangga. Dengan demikian banyak anggota polisi wanita (Polwan) mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan sebagai ibu rumah tangga (Harahap, 2022).

Wardani & Firmansyah (2019) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keadaan di mana seseorang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* bukan hanya menghindari konflik, tetapi juga mencapai harmoni sehingga keduanya dapat mendukung kesejahteraan individu. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang tidak optimal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan keharmonisan keluarga Polwan (Nadhifa et al., 2024). Oleh karena itu, penting bagi institusi kepolisian untuk mengakui dan mengatasi isu-isu ini dengan menyediakan dukungan yang kuat, seperti konseling,

pelatihan stres manajemen, dan kebijakan kerja yang lebih fleksibel yang memungkinkan Polwan untuk memiliki waktu yang lebih berkualitas dengan keluarga dan teman (Riantika et al., 2024).

Masalah yang dihadapi oleh anggota kepolisian akan menjadikannya sebuah beban dan membuat tidak maksimalnya pekerjaan yang dilakukan. Permasalahan tersebut juga akan menjadi suatu beban sehingga terbawa hingga lingkungan hidup diluar pekerjaan. Tantangan yang dialami oleh anggota kepolisian adalah memiliki beban kerja yang tinggi (Nurhasanah, 2021). Secara umum, kinerja buruk karyawan diakibatkan oleh beban kerja yang berlebih (Sukmawati & Hermana, 2024). Menurut Nurwahyuni (2019), *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini penting untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. Mengelola *work-life balance* berarti memastikan bahwa jumlah pekerjaan yang diberikan tidak mengganggu waktu pribadi dan keluarga, sehingga produktivitas serta kualitas hidup tetap terjaga. Dengan menjaga keseimbangan ini, anggota organisasi dapat tetap termotivasi dan bekerja dengan lebih efisien tanpa merasa kewalahan.

Anggota polisi tentu menginginkan keberuntungan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab di rumah. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkinerja baik adalah Polwan yang memiliki *work-life balance* (Arfandi & Kasran, 2023). Apabila anggota polisi mampu mengurangi beban kerja dan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, hal ini akan membantu tercapainya

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama jika didukung oleh organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung (Nurhasanah, 2021).

Masalah *work-life balance* sering muncul ketika individu kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Misalnya, tuntutan pekerjaan yang tinggi serta harapan besar dari keluarga dapat menambah tekanan yang jauh melebihi manfaat yang diperoleh dari kedua peran tersebut (Nurhasanah, 2021). Hal yang dapat ditimbulkan dari hal tersebut seperti gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku. Stres merupakan salah satu gangguan psikologis yang diterima karena terlalu sibuk akan pekerjaan yang diberikan (Aura et al., 2024). Namun *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi, memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi serta adanya rasa kepuasan kerja (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Waktu yang diberikan kepada karyawan harus seimbang antara urusan pribadi dan waktu di tempat kerja. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak buruk pada karyawan. Jika terlalu fokus pada pekerjaan, waktu untuk keluarga atau kehidupan pribadi akan berkurang, yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika lebih mengutamakan kehidupan pribadi atau keluarga, hal ini dapat memengaruhi kualitas dan kinerja kerja yang berisiko menurun (Irawan et al., 2025). Masalah *work-life balance*, di mana individu kesulitan menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, merupakan salah satu masalah yang sering terjadi. Hal ini dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis, serta konsekuensi perilaku. Menurut Herlina (2019) stres adalah gangguan yang paling umum dialami oleh individu dengan tuntutan pekerjaan dan

kehidupan pribadi yang berlebihan, dan kondisi ini sangat berisiko bagi kesehatan pekerja, karena stres dapat meningkatkan kerentanannya terhadap penyakit, khususnya masalah jantung dan stroke.

Hardiness Personality adalah konsep kepribadian yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk menghadapi stres dengan lebih efektif dan produktif. Pertama kali dikenalkan oleh Kobasa (1979), konsep ini menjadi penting dalam memahami mengapa beberapa individu mampu bertahan dan bahkan berkembang dalam situasi penuh tekanan, sementara yang lain lebih rentan terhadap dampak negatifnya. *Hardiness personality* terdiri dari tiga aspek utama yang saling terkait, yaitu *commitment*, *control*, dan *challenge*. Masing-masing aspek ini berfungsi sebagai fondasi yang membantu individu memandang tantangan hidup sebagai peluang untuk tumbuh, bukan sebagai beban atau ancaman (Wiebe, 2020).

Aspek pertama, *commitment* (komitmen), menggambarkan tingkat keterikatan dan dedikasi seseorang terhadap setiap kegiatan atau tugas yang dijalani. Orang dengan komitmen tinggi cenderung mampu menemukan makna dalam apa yang dilakukan, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, sehingga lebih termotivasi dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Dengan memiliki komitmen yang kuat, seseorang akan lebih terpacu untuk menghadapi situasi sulit sebagai bagian dari tanggung jawab dan pencapaian tujuan.

Aspek kedua, *control* (kontrol), mengacu pada keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan untuk memengaruhi atau mengarahkan hasil dari situasi yang dihadapi. Orang yang memiliki kontrol yang tinggi percaya bahwa, meskipun ada tekanan dari lingkungan atau tantangan di luar kendali, mereka

masih memiliki kapasitas untuk menentukan reaksi dan keputusan terhadap keadaan tersebut. Rasa kendali ini membantu individu merasa lebih stabil dan tidak mudah merasa putus asa ketika dihadapkan pada masalah atau ketidakpastian.

Aspek terakhir adalah *challenge* (tantangan), yaitu sikap yang memandang perubahan dan situasi sulit sebagai kesempatan untuk berkembang, bukan ancaman yang harus dihindari. Seseorang dengan pandangan ini cenderung menyambut pengalaman baru, melihatnya sebagai peluang untuk belajar dan memperkaya diri. Mereka lebih terbuka terhadap risiko dan kesalahan karena menganggapnya sebagai bagian dari proses pembelajaran, dan sikap ini pada akhirnya membuat lebih tangguh saat berhadapan dengan ketidakpastian.

Hardiness personality berfungsi sebagai faktor pelindung yang membantu individu menghadapi stres dan tantangan kerja dengan cara yang lebih konstruktif. Di tempat kerja, stres sering kali tidak terhindarkan karena tuntutan yang terus meningkat, tenggat waktu yang ketat, serta tanggung jawab yang beragam. Seseorang dengan *hardiness personality* yang kuat memiliki daya tahan mental yang lebih baik dalam menghadapi kondisi ini, karena memandang situasi penuh tekanan sebagai peluang untuk berkembang, bukan ancaman (Rahmat et al., 2021). *Hardiness* memberikan individu kemampuan untuk menyesuaikan diri secara positif dalam situasi sulit, meminimalkan reaksi emosional yang merugikan, seperti kecemasan berlebih atau frustrasi yang dapat mengganggu kinerja.

Hardiness personality memainkan peran penting dalam membantu individu mencapai *work-life balance* (WLB) dan mengurangi dampak negatif dari tekanan

kerja. individu dengan *hardiness personality* yang kuat memiliki kapasitas lebih baik untuk mengelola stres kerja tanpa mengorbankan kualitas kehidupan pribadinya. *Hardiness* mendorong individu untuk memandang tantangan sebagai peluang dan tetap berkomitmen terhadap peran yang dijalankan baik di tempat kerja maupun di rumah, sehingga lebih mampu menyeimbangkan keduanya (Herliany, 2023).

Ketika dihadapkan pada tekanan kerja, aspek *commitment* dalam *hardiness personality* membantu seseorang untuk tetap termotivasi dan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna. Komitmen ini memberikan dorongan agar individu tetap fokus pada prioritas tanpa membiarkan stres kerja mengurangi keterlibatan mereka dalam kehidupan pribadi. Mereka tidak hanya terpaku pada pekerjaan tetapi juga berusaha menjaga peran dan kewajiban di luar pekerjaan, seperti dalam keluarga atau komunitas, sehingga tercipta keseimbangan antara keduanya.

Selanjutnya, aspek *control* memungkinkan individu untuk merasakan kendali dalam menghadapi tantangan kerja. Dengan merasa mampu mengendalikan dan mengatur situasi, mereka lebih mungkin mencari cara untuk mengatasi stres daripada membiarkannya berlarut-larut (Siswanto, 2024). Rasa kontrol ini membantu menyesuaikan jadwal atau strategi untuk mengatasi tuntutan kerja secara efisien, mengurangi dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik, serta mencegah kelelahan yang dapat mengganggu kehidupan pribadi.

Terakhir, aspek *challenge* membuat individu melihat perubahan dan tuntutan kerja sebagai bagian dari pengembangan diri. Mereka lebih cenderung menganggap tekanan kerja sebagai kesempatan untuk belajar dan memperbaiki

diri, bukan sebagai beban. Dengan pandangan ini, mereka mampu menghadapi tantangan tanpa merasa kewalahan, menjaga keseimbangan emosi, dan tetap memiliki energi untuk kehidupan pribadi setelah menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

Secara keseluruhan, *hardiness personality* membentuk pola pikir dan respons yang lebih sehat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga individu lebih mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini memungkinkan untuk menjaga kepuasan hidup secara keseluruhan, mengurangi risiko stres berlebihan, dan meningkatkan kualitas *work life balance* di tengah tuntutan kerja yang semakin tinggi.

Locus of control (LoC) adalah konsep psikologis yang menjelaskan sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan kejadian yang mempengaruhi. Dikembangkan oleh Rotter (1990), konsep ini dibagi menjadi dua tipe utama: internal *locus of control* dan external *locus of control*. Individu dengan internal *locus of control* cenderung percaya bahwa hasil dari kehidupan mereka terutama ditentukan oleh tindakan dan keputusan. Sebaliknya, mereka dengan external *locus of control* merasa bahwa kehidupan lebih banyak dipengaruhi oleh kekuatan luar atau keberuntungan (Murthy & Tapas, 2021).

Hardiness personality, yang mencakup tiga komponen utama komitmen, kontrol, dan tantangan berperan besar dalam bagaimana individu merespons terhadap tekanan dan kesulitan yang dihadapi. Aspek kontrol dari *hardiness* sangat berkaitan dengan internal *locus of control*. Individu yang memiliki *hardiness* tinggi cenderung percaya bahwa mereka memiliki kemampuan signifikan untuk mempengaruhi hasil dalam kehidupan Tyas & Cahyadi (2022),

yang merupakan ciri khas dari internal *locus of control*. Karena mereka melihat tantangan sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan pembelajaran, bukan sebagai hambatan yang tak teratasi, ini meningkatkan kemampuan untuk mengatasi stres dengan lebih efektif.

Individu dengan internal *locus of control* percaya bahwa mereka memiliki pengaruh besar terhadap hasil yang dicapai dalam hidup, termasuk dalam keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi (Faruk et al., 2024). Mereka cenderung proaktif dalam mencari solusi untuk mengelola konflik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, serta lebih efektif dalam mengimplementasikan strategi untuk mempertahankan *work-life balance* yang sehat. Sebaliknya, individu dengan external *locus of control* lebih sering merasa bahwa keadaan luar seperti kebijakan organisasi atau keberuntungan adalah yang menentukan hasil dalam kehidupan. Karena itu, mereka mungkin merasa memiliki kontrol yang lebih sedikit atas *work-life balance*, yang bisa mengarah pada peningkatan stres dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Secara keseluruhan, pemahaman yang lebih dalam tentang *locus of control* dapat membantu individu dan organisasi dalam mengembangkan pendekatan yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas (Deris & Saori, 2024).

Penelitian oleh Bagley et al. (2018) telah menunjukkan bahwa *hardiness personality* yang kuat dapat membantu perawat mengelola tekanan kerja dengan lebih efektif, memperkuat ketahanan terhadap stres, dan pada akhirnya, mendukung pencapaian *work-life balance* yang lebih baik. Penelitian ini, bagaimanapun, tidak secara eksplisit mengintegrasikan *locus of control* sebagai

faktor yang mempengaruhi hubungan antara *hardiness personality* dan *work-life balance*.

Di sisi lain, penelitian yang direncanakan melibatkan *locus of control* sebagai variabel mediasi menawarkan perspektif baru. Gap yang signifikan teridentifikasi di sini adalah kurangnya pemahaman tentang bagaimana *locus of control* dapat memediasi hubungan antara *hardiness personality* dan *work-life balance*. Dengan memperkenalkan *locus of control*, penelitian ini berpotensi menjelaskan mekanisme spesifik yang melalui mana *hardiness* mempengaruhi *work-life balance*, dan sejauh mana individu merasa memiliki kontrol atas hasil hidup mereka dapat mempengaruhi cara mengelola dan mencapai keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi.

Dalam mengkaji *work-life balance*, penelitian sebelumnya oleh Oktavian et al. (2023) telah memfokuskan pada bagaimana *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja melalui mediasi *work-life balance*, namun belum banyak menggali pengaruh *hardiness personality* dalam penelitiannya. Studi ini telah menunjukkan bahwa baik internal maupun *external locus of control* memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan *work-life balance*, namun belum memperhitungkan bagaimana karakteristik kepribadian yang resilien seperti *hardiness* berkontribusi terhadap dinamika ini. Oleh karena itu, penelitian yang direncanakan bertujuan untuk mengisi celah ini dengan mengintegrasikan *hardiness personality* sebagai faktor utama yang mempengaruhi *work-life balance*, dengan *locus of control* bertindak sebagai mediator.

Peneliti tertarik dengan fenomena ini karena pekerjaan Polwan memiliki tuntutan yang tinggi dan sering kali penuh tekanan, yang dapat berdampak pada

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Menjaga keseimbangan ini sangat penting untuk kesehatan mental dan kepuasan kerja Polwan, terutama dalam profesi yang melibatkan risiko dan stres tinggi. Melalui penelitian ini, peneliti ingin memahami peran *hardiness personality* dan bagaimana *locus of control* dapat memediasi pengaruhnya terhadap *work-life balance*.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana terdapat pengaruh yang signifikan antara *hardiness personality* terhadap *work-life balance*?
2. Bagaimana terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *work-life balance*?
3. Bagaimana terdapat pengaruh *hardiness personality* terhadap *locus of control*?
4. Apakah *locus of control* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *hardiness personality* dan *work-life balance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *hardiness personality* terhadap *work-life balance*
2. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *work-life balance*
3. Menganalisis pengaruh *hardiness personality* terhadap *locus of control*
4. Mengidentifikasi peran *locus of control* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *hardiness personality* dan *work-life balance*

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Hardiness personality* memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance*.
2. *Locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance*.
3. *Hardiness personality* memiliki pengaruh positif terhadap *locus of control*.
4. *Locus of control* memediasi hubungan antara *hardiness personality* dan *work-life balance*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

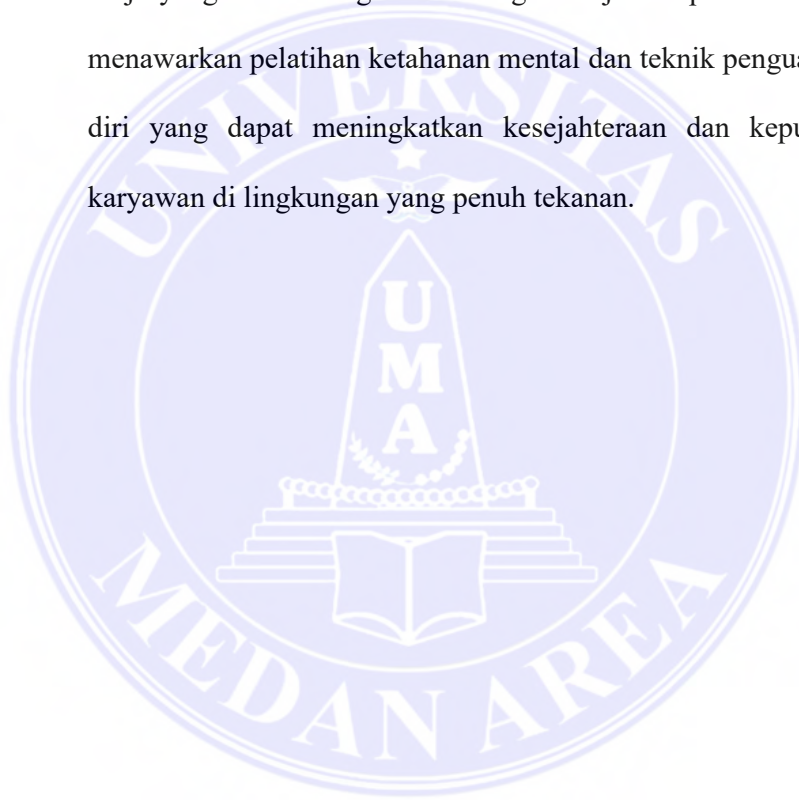
1. Dimaksudkan agar temuan penelitian ini dapat menambah khazanah keilmuan teoritikal dalam ilmu psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat diakui sebagai referensi oleh program studi magister psikologi Universitas Medan Area (UMA).

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi institusi kepolisian untuk merancang program dukungan psikologis yang berfokus pada peningkatan *hardiness personality* dan *locus of control* bagi Polwan. Dengan demikian, Polwan dapat lebih baik dalam mengelola stres dan mempertahankan *work-life balance*.
2. Penelitian ini dapat mendorong institusi atau organisasi untuk mempertimbangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel yang

mendukung keseimbangan hidup bagi profesi yang berisiko tinggi. Kebijakan ini, yang didasarkan pada kebutuhan untuk menjaga *work-life balance* karyawan, dapat membantu mempertahankan kinerja yang optimal dan mengurangi risiko *burnout*.

3. Temuan penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pengelola sumber daya manusia dalam menyusun kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Misalnya, dengan menawarkan pelatihan ketahanan mental dan teknik penguatan kontrol diri yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan di lingkungan yang penuh tekanan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Life Balance*

2.1.1 Definisi *Work Life Balance*

Fisher et al. (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu keadaan di mana individu merasakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan. Fisher memandang *work-life balance* tidak sekadar sebagai penghindaran konflik antara dua ranah tersebut, tetapi lebih sebagai upaya untuk mencapai harmoni yang memungkinkan keduanya memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan individu. Dalam pendekatan ini, *work-life balance* bukan hanya tentang pemisahan pekerjaan dari kehidupan pribadi, tetapi juga tentang mengelola interaksi positif antara keduanya agar bisa saling mendukung.

Work-life balance adalah keseimbangan kerja dan kehidupan. Dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Asari (2022) mengatakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan, tanggung jawab pada keluarga, tanggung jawab pribadi serta tanggung jawab pada kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan.

Work-life balance/keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut Sukardi & Saputro (2024) merupakan: “tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang”. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. *Work-life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

Menurut Zaky (2022), *work-life balance* adalah pengaturan yang menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi para pekerja. Individu yang memiliki keseimbangan ini cenderung menunjukkan dampak positif di tempat kerja, termasuk peningkatan produktivitas, penurunan konflik dengan rekan kerja, pengurangan tindakan curang, serta berkurangnya kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan perannya dalam memenuhi tanggung jawab di berbagai aspek, seperti pekerjaan, keluarga, kehidupan pribadi, dan kehidupan sosial di luar lingkup keluarga dan pekerjaan. Individu yang bekerja juga diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2.1.2 Dimensi-dimensi *Work-Life Balance*

Menurut Fisher et al. (2009), *work-life balance* mencakup beberapa dimensi utama yang memungkinkan individu mencapai harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berikut adalah dimensi-dimensi utama *work-life balance* menurut Fisher:

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kehidupan pribadi individu. Misalnya pekerjaan membuat individu merasa kesulitan dalam mengatur waktu kehidupan pribadinya, ataupun individu menjadi mengabaikan kehidupan pribadinya.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat memberi pengaruh negatif kepada kehidupan pekerjaannya. Misalnya ketika individu memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya sehingga individu merasakan perasaan kurang menyenangkan dan hal tersebut mengganggu konsentrasinya ketika bekerja.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan pengaruh positif terhadap performa individu dalam pekerjaannya. Misalnya ketika individu merasa kehidupan pribadinya menyenangkan, hal ini membuat suasana hati individu ketika bekerja menjadi menyenangkan.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif pada kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya kemampuan yang didapatkan individu saat bekerja memungkinkannya untuk memanfaatkan kemampuan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Kossek & Lambert (2005), terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu :

1. Dukungan Supervisor

Dukungan spesifik dari supervisor atau atasan terbukti menjadi salah satu faktor utama dalam menurunkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan ini mencakup fleksibilitas yang diberikan oleh atasan dalam hal waktu kerja dan respons positif terhadap kebutuhan pribadi karyawan.

2. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi secara umum, termasuk kebijakan yang ramah terhadap keluarga, seperti kebijakan cuti atau fleksibilitas tempat kerja, memainkan peran besar dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Dukungan Rekan Kerja

Selain dari atasan, dukungan dari rekan kerja juga menjadi faktor yang penting. Kolaborasi dan pemahaman dari sesama rekan dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan waktu bagi kehidupan pribadi.

4. Kebijakan Kerja Fleksibel

Penelitian ini menyoroti pentingnya kebijakan fleksibilitas waktu kerja, seperti bekerja dari rumah atau jam kerja fleksibel, yang memungkinkan karyawan untuk lebih mudah menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Berdasarkan penelitian Kossek & Lambert (2005), keempat faktor utama dukungan dari supervisor, dukungan organisasi, dukungan rekan kerja, dan kebijakan kerja fleksibel semuanya berperan penting dalam meningkatkan *work-life balance* karyawan. Dukungan dari supervisor dan organisasi menciptakan lingkungan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pribadi karyawan, sementara dukungan dari rekan kerja membantu mengurangi stres kerja. Kebijakan kerja fleksibel, seperti jam kerja fleksibel atau bekerja dari rumah, memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik.

Secara keseluruhan, kombinasi dari dukungan sosial dan fleksibilitas kebijakan di tempat kerja sangat efektif dalam meminimalkan konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut *Frone (2013)* *work-life balance* (WLB) dipengaruhi oleh dua dimensi utama yang saling berinteraksi, yaitu *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*, serta *work-family enhancement*. Berikut penjelasan masing-masing dimensi menurut Frone:

1. *Work-to-Family Conflict*

Konflik ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab atau kegiatan di dalam keluarga. Misalnya, jam kerja yang panjang, tekanan di tempat kerja, atau beban kerja berlebih dapat mengurangi waktu, energi, dan kualitas interaksi individu dengan keluarga. Hal ini menyebabkan ketegangan dan menurunkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. *Family-to-Work Conflict*

Sebaliknya, konflik ini muncul ketika tanggung jawab atau tekanan dari kehidupan keluarga menghambat performa atau konsentrasi dalam pekerjaan. Contohnya adalah tanggung jawab merawat anak atau anggota keluarga yang sakit yang memengaruhi fokus atau kinerja individu di tempat kerja.

3. *Work-Family Enhancement*

Frone juga mengemukakan bahwa hubungan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga tidak selalu negatif. Dalam beberapa kasus, peran pekerjaan dapat memperkaya kehidupan keluarga, dan sebaliknya. Misalnya, pencapaian dan

kepercayaan diri yang diperoleh di tempat kerja dapat berdampak positif pada interaksi dan hubungan dengan keluarga, sementara dukungan emosional dari keluarga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja di tempat kerja. Teori yang mengidentifikasi dua faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah *ladder of WLB*, yang mempertimbangkan tanggung jawab seseorang kepada perusahaan dan tanggung jawab pribadi, menekankan pentingnya kedua aspek untuk mencapai keseimbangan (Welmilla, 2020). Menurut Nigade & Bhola (2016) faktor pencapaian yang mempengaruhi *work-life balance* termasuk komitmen ganda perempuan terhadap tanggung jawab profesional dan keluarga, sementara faktor kepercayaan melibatkan kemampuan untuk mengelola secara efektif. Keduanya secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, retensi, dan kinerja keseluruhan yang bekerja. Sejalan dengan pendapat Khan & Fazili (2016) bahwa faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, termasuk persepsi individu tentang pencapaian dan kepercayaan diri yang secara signifikan berdampak pada rasa kesejahteraan karyawan dan efisiensi kinerja dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Secara keseluruhan, pencapaian dan keyakinan diri sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan hidup, yang berdampak langsung pada kepuasan kerja, retensi, dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

Hardiness personality, sebagaimana dijelaskan oleh Leutritz et al. (2024), memainkan peran penting dalam mempengaruhi *work-life balance* individu. Karakteristik utama dari kepribadian *hardiness* seperti rasa kontrol terhadap kehidupan, komitmen terhadap tugas, dan kemampuan untuk melihat tantangan

sebagai kesempatan dapat membantu individu untuk lebih efektif dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu dengan kepribadian *hardiness* cenderung memiliki ketahanan yang lebih tinggi terhadap stres dan lebih mampu untuk menyeimbangkan prioritas antara karier dan kehidupan pribadi. Kepribadian ini memungkinkan mereka untuk merespons tantangan yang muncul tanpa merasa kewalahan, sehingga memfasilitasi pencapaian *work-life balance* yang lebih baik, meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan.

Locus of control, menurut penelitian Karundeng *et al.* (2024), berperan sebagai faktor yang berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Individu dengan *locus of control* merasa bahwa mereka memiliki kontrol atas peristiwa dan keputusan dalam hidup mereka lebih cenderung mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka percaya bahwa usaha dan keputusan mereka dapat memengaruhi hasil yang terjadi, sehingga lebih proaktif dalam merencanakan dan menyesuaikan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, *locus of control* mendukung pencapaian *work-life balance* dengan mendorong individu untuk lebih bertanggung jawab dan aktif dalam mengelola tuntutan hidup mereka.

2.2 Hardiness Personality

2.2.1 Definisi Hardiness Personality

Menurut Kobasa (1979), *hardiness* atau ketangguhan adalah suatu gaya kepribadian yang memungkinkan individu untuk bertahan dan mengatasi stres secara lebih efektif. Menurut Romanova *et al.* (2019), ketangguhan (*hardiness*) adalah sebuah gaya kepribadian yang ditandai dengan adanya komitmen (bukan keterasingan), rasa kontrol (alih-alih ketidakberdayaan), serta pandangan terhadap

masalah sebagai tantangan daripada ancaman. Azizah & Satwika (2021) menggambarkan *hardiness* sebagai kumpulan karakteristik kepribadian yang membuat individu lebih kuat, tahan terhadap tekanan, stabil, dan optimis saat menghadapi stres, sehingga dapat mengurangi dampak negatif dari stres tersebut. Menurut Rahmat et al. (2021), *hardiness* adalah bentuk ketahanan psikologis yang membantu individu dalam mengelola stres. Karakteristik ini menjadikan seseorang mampu menghadapi tekanan dengan mengubah stresor negatif menjadi tantangan yang positif, menunjukkan ketangguhan mental yang kuat. Melhe et al. (2021) juga menambahkan bahwa *hardiness* adalah perilaku yang membuat seseorang dapat mengubah stresor negatif menjadi sesuatu yang positif atau melihat stresor sebagai tantangan.

Dari berbagai definisi tersebut, *hardiness* dapat disimpulkan sebagai tipe kepribadian yang tangguh, di mana individu tidak hanya mampu menghadapi masalah tetapi juga mengubah stresor negatif menjadi sesuatu yang positif.

2.2.2 Aspek-aspek *Hardiness Personality*

Menurut Kobasa (1979), *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang membantu seseorang menghadapi stres dengan lebih adaptif dan tangguh. Kobasa mengidentifikasi tiga aspek utama yang memengaruhi *hardiness* menggunakan *hardiness scale* atau *Personal Views Survey* (PVS), yaitu:

1. *Commitment* (Komitmen)

Komitmen adalah keterlibatan dan keterikatan individu terhadap kehidupan, baik dalam pekerjaan, hubungan sosial, maupun tujuan pribadi.

Individu dengan komitmen tinggi merasa terlibat penuh dalam hidupnya dan melihat kegiatan yang dijalani sebagai hal yang penting.

2. *Control* (Kontrol)

Kontrol adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kendali atas situasi dan dapat memengaruhi hasil dari peristiwa yang dihadapi. Orang yang memiliki kontrol tinggi cenderung lebih percaya diri dan merasa mampu mengambil keputusan yang memengaruhi hidup secara positif, bahkan dalam kondisi penuh tekanan.

3. *Challenge* (Tantangan)

Faktor tantangan berkaitan dengan pandangan seseorang terhadap masalah atau perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang, bukan sebagai ancaman. Individu dengan tingkat *hardiness* tinggi melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar dan menambah pengalaman, bukan sebagai sesuatu yang mengancam.

Ketiga aspek ini; komitmen, kontrol, dan tantangan saling melengkapi dan bekerja bersama dalam membentuk *hardiness*. Individu yang mengembangkan ketiga aspek ini cenderung lebih tangguh dan resilient dalam menghadapi stres serta lebih mampu mengubah stresor negatif menjadi peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan diri.

2.2.3 Faktor-faktor *Hardiness Personality*

Menurut Kobasa (1979), beberapa faktor yang memengaruhi pengembangan *hardiness* atau ketangguhan seseorang dalam menghadapi stres antara lain:

1. Pengalaman Hidup yang Menantang

Pengalaman menghadapi situasi-situasi sulit dalam hidup, seperti kehilangan, kegagalan, atau perubahan besar, dapat memperkuat *hardiness*. Melalui pengalaman ini, individu belajar mengembangkan strategi untuk mengelola stres dan ketahanan. Kobasa menunjukkan bahwa individu yang sering dihadapkan pada tantangan cenderung membangun ketangguhan lebih tinggi dibandingkan yang jarang menghadapi kesulitan.

2. Lingkungan Sosial dan Dukungan

Dukungan dari keluarga, teman, dan rekan kerja sangat berperan dalam pengembangan *hardiness*. Lingkungan yang mendukung memberikan rasa aman dan dorongan bagi individu untuk menghadapi tantangan. Dukungan emosional ini memungkinkan individu mengembangkan rasa kontrol dan komitmen dalam menghadapi tekanan.

3. Kepribadian Dasar dan Keyakinan Diri

Kobasa juga menemukan bahwa beberapa ciri kepribadian dasar, seperti optimisme dan tingkat *self-efficacy* atau keyakinan diri, memengaruhi *hardiness*. Individu yang memiliki pandangan positif tentang diri cenderung lebih percaya diri dalam mengatasi stres dan melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai ancaman.

4. Budaya dan Norma Sosial

Budaya dan norma dalam masyarakat atau lingkungan sekitar berperan dalam pembentukan *hardiness*. Budaya yang mendorong individu untuk mandiri dan *resilient* cenderung menghasilkan individu yang lebih tangguh. Sebaliknya, lingkungan yang terlalu protektif dapat menghambat pengembangan ketangguhan.

5. Pembelajaran dan Pendidikan

Pendidikan yang mengajarkan keterampilan coping atau pengelolaan stres membantu seseorang dalam membentuk *hardiness*. Menurut Kobasa, pelatihan dalam keterampilan seperti manajemen waktu, pengambilan keputusan, dan *problem-solving* memungkinkan individu untuk lebih efektif mengelola tekanan hidup.

2.2.4 Karakteristik Individu yang memiliki *Hardiness Personality*

Kowalski & Schermer (2019) menjelaskan bahwa individu dengan ketangguhan pribadi memiliki beberapa karakter:

1. Memiliki komitmen terhadap aktivitas dan hubungan dengan diri dan mengakui adanya perbedaan nilai, tujuan, dan prioritas dalam hidup.
2. Percaya bahwa mampu melakukan kontrol atau memberi pengaruh terhadap peristiwa yang terjadi.
3. Memandang perubahan sebagai tantangan, kesempatan daripada sebuah ancaman.

Menurut Kowalski & Schermer (2019), individu dengan *hardiness* cenderung menikmati pekerjaan, bekerja keras, dan merasa puas dalam membuat serta melaksanakan keputusan. Mereka memandang kehidupan sebagai sesuatu yang bernilai dan harus dimanfaatkan secara maksimal, sehingga hidup menjadi lebih bermakna. Individu yang memiliki ketangguhan tinggi biasanya bersikap kompetitif dalam pekerjaan. Kepribadian yang tangguh ini memengaruhi perilaku dan pola pikir individu dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan tertentu, termasuk dalam mengatasi tantangan yang muncul agar mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan beberapa penjelasan ini, Sastri menyimpulkan bahwa karakter individu dengan *hardiness* mencakup komitmen tinggi terhadap aktivitas yang dijalani, memiliki tujuan dan prioritas yang jelas, serta mampu mengendalikan peristiwa yang dihadapi. Mereka melihat perubahan sebagai tantangan dan mampu menghadapi kesulitan dengan sikap positif saat menyelesaikan tugas.

2.3 *Locus of Control*

2.3.1 Definisi *Locus of Control*

Menurut Rotter (1990), *Locus of control* adalah keyakinan individu mengenai sejauh mana percaya bahwa dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam hidup. Menurut Kassianos et al. (2016), konsep *locus of control* merupakan bagian dari "Teori Belajar Sosial" yang berkaitan dengan kepribadian dan menggambarkan harapan umum mengenai faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman dalam kehidupan seseorang. *Locus of control* mencerminkan keyakinan individu tentang masa depan dan siapa atau apa yang memiliki kendali atas kejadian-kejadian yang akan datang. Seseorang dianggap memiliki *locus of control* internal jika mereka percaya bahwa mampu mengendalikan dan, jika diperlukan, mengubah kejadian-kejadian serta lingkungannya (Baptista & Dewi, 2021). Individu ini merasa bahwa apa yang terjadi dalam hidup merupakan hasil dari tindakan, perilaku, atau sikap mereka sendiri, sehingga sebagian besar berada dalam kendali.

Sebaliknya, individu dikatakan memiliki *locus of control* eksternal jika mereka percaya bahwa kekuatan-kekuatan di luar diri yang lebih

menentukan masa depan dan lingkungan. Kekuatan eksternal ini bisa berupa orang lain yang memiliki pengaruh signifikan atau konsep seperti keberuntungan, kebetulan, atau nasib (Kandi & Zeinali, 2017). Menurut Rotter (1990), *locus of control* adalah keyakinan individu mengenai sumber pengendalian perilaku terhadap penguatan yang diterimanya, baik dalam bentuk hadiah maupun hukuman di masa depan.

Murthy & Tapas (2021) mendefinisikan *locus of control* sebagai kecenderungan individu untuk percaya bahwa mereka mengendalikan peristiwa dalam hidup (internal) atau peristiwa tersebut dikendalikan oleh faktor lain, seperti kekuatan orang lain (eksternal). Chiang et al. (2019) menyebut *locus of control* sebagai konstruk psikologis yang menggambarkan kepercayaan individu tentang kendali pribadi terhadap lingkungannya, sedangkan Saleh et al. (2022) mendefinisikannya sebagai pandangan individu terhadap kehidupan, apakah dapat dikendalikan oleh diri mereka sendiri atau justru kehidupan yang mengendalikan.

Nath Gangai et al. (2016) menyatakan bahwa *locus of control* adalah faktor psikologis yang berpengaruh besar terhadap motivasi, sementara Deris & Saori (2024) menekankan bahwa *locus of control* mencerminkan tingkat kepercayaan seseorang tentang apakah keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor internal (diri sendiri) atau eksternal (keberuntungan atau nasib). Berdasarkan pandangan para ahli, *locus of control* adalah konsep yang menggambarkan keyakinan individu mengenai pengendalian peristiwa dalam hidup, apakah berasal dari diri sendiri, pengaruh orang lain, atau faktor keberuntungan dan nasib.

2.3.2 Aspek-aspek *Locus of Control*

Rotter (1990) mengidentifikasi dua aspek utama dalam *Locus of Control*, yaitu internal dan eksternal :

1. *Locus of Control* Internal

Individu dengan *Locus of control* internal percaya bahwa mereka memiliki kendali atas kejadian-kejadian dalam hidup melalui usaha, keputusan, dan tindakan sendiri. Mereka merasa bahwa keberhasilan atau kegagalan adalah hasil dari tindakan, sikap, dan upaya yang dilakukan.

Berikut indikator *locus of control* internal:

- a. Keyakinan bahwa hasil kehidupan dipengaruhi oleh usaha dan tindakan pribadi: Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa usaha dan tindakan mereka sendiri adalah faktor utama yang menentukan hasil hidup. Mereka merasa bahwa hasil dari pekerjaan, pencapaian, atau kegagalan dalam hidup dapat dikendalikan melalui keputusan dan usaha yang dilakukan. Misalnya, jika berhasil meraih prestasi atau mencapai tujuan, mereka cenderung menyalahkan diri sendiri sebagai pihak yang berperan. Sebaliknya, jika gagal, mereka akan menganalisis apa yang bisa diperbaiki untuk ke depannya, baik itu dalam cara bekerja atau dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Keinginan untuk bertanggung jawab atas keputusan dan nasib: Individu dengan *locus of control* internal memiliki kesadaran penuh bahwa keputusan dan pilihan hidup adalah tanggung jawab sendiri. Mereka cenderung tidak menyalahkan pihak luar atau keadaan atas keputusan yang dibuat. Ketika menghadapi situasi tertentu, mereka

merasa bahwa memiliki kekuatan untuk memilih dan mempengaruhi hasil berdasarkan pilihan yang dibuat. Dalam hal ini, ada kesediaan untuk mengambil risiko dan menerima konsekuensi dari keputusan, baik positif maupun negatif.

c. Kemampuan mengatasi tantangan dengan keterampilan pribadi:

Individu dengan *locus of control* internal memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan dan hambatan dengan mengandalkan keterampilan, kemampuan, dan sumber daya pribadi. Mereka tidak menyerah begitu saja ketika menghadapi kesulitan, tetapi mencari cara untuk memecahkan masalah tersebut. Mereka lebih cenderung berusaha untuk memperbaiki diri dan meningkatkan keterampilan agar lebih siap menghadapi tantangan di masa depan.

2. *Locus of Control* Eksternal

Individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa hasil dalam hidup lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti nasib, keberuntungan, atau kekuatan luar lainnya (misalnya, orang lain yang berkuasa). Mereka merasa bahwa tidak dapat mengontrol atau mempengaruhi peristiwa dalam hidup. Berikut indikator *locus of control* eksternal :

- a. Keyakinan bahwa hasil kehidupan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keberuntungan, takdir, atau orang lain: Individu dengan *Locus of control* eksternal cenderung percaya bahwa kejadian-kejadian dalam hidup tidak dapat dikendalikan atau dipengaruhi oleh usaha pribadi. Mereka merasa bahwa banyak aspek kehidupan, seperti

- keberhasilan atau kegagalan, ditentukan oleh faktor eksternal yang berada di luar kendali, seperti keberuntungan, takdir, atau orang lain.
- b. Menghindari tanggung jawab atas hasil dan lebih cenderung menyalahkan faktor luar: Individu dengan *locus of control* eksternal lebih cenderung menghindari tanggung jawab atas hasil-hasil yang terjadi dalam hidup. Mereka merasa bahwa banyak situasi yang dihadapi di luar kendali, sehingga ketika terjadi kegagalan atau masalah, lebih cenderung menyalahkan faktor luar daripada mengakui bahwa keputusan atau usaha mungkin berkontribusi pada hasil tersebut.
 - c. Rasa pasrah terhadap keadaan dan kurangnya kontrol atas nasib pribadi: Individu dengan *locus of control* eksternal sering kali merasa pasrah terhadap keadaan, tidak berdaya, atau bahkan merasa tidak memiliki kontrol atas nasib. Mereka cenderung menerima segala sesuatu yang terjadi dalam hidup tanpa berusaha mengubah atau mempengaruhi situasi tersebut. Dalam hal ini, mereka merasa bahwa kehidupan hanya mengikuti alur takdir atau keputusan orang lain, dan usaha pribadi tidak akan banyak berpengaruh.

Rotter (1990) menggambarkan *locus of control* sebagai suatu continuum, yang berarti individu tidak sepenuhnya berada pada salah satu sisi (internal atau eksternal), tetapi dapat berada di suatu titik antara keduanya, tergantung pada situasi atau konteks yang dihadapi.

2.3.3 Jenis *Locus of Control*

Menurut Rotter (1990), terdapat dua jenis *locus of control*, yaitu:

1. *Locus of Control* Internal

Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas peristiwa yang terjadi dalam hidup. Mereka meyakini bahwa hasil dari tindakan atau kejadian dalam hidup adalah akibat dari usaha, perilaku, dan keputusan sendiri. Seseorang dengan *locus of control* internal cenderung merasa bertanggung jawab atas pencapaian atau kegagalan yang dialami, dan lebih proaktif dalam mengelola situasi yang hadapi.

2. *Locus of Control* Eksternal

Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa kekuatan di luar diri, seperti keberuntungan, nasib, atau pengaruh orang lain, lebih banyak mengendalikan peristiwa dalam hidup. Mereka merasa bahwa hasil dari kejadian-kejadian dalam hidup lebih ditentukan oleh faktor eksternal daripada oleh usaha atau keputusan pribadi. Orang dengan *locus of control* eksternal cenderung pasif atau merasa tidak berdaya ketika menghadapi tantangan, karena mereka percaya bahwa tidak memiliki kontrol atas hasilnya.

Kedua jenis *locus of control* ini untuk menggambarkan bagaimana individu melihat sumber kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidup, apakah berasal dari diri sendiri (internal) atau faktor eksternal yang berada di luar kendali (eksternal).

2.3.4 Ciri-ciri *Locus of Control*

Menurut Prameswari & Sari (2023), *locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan perilaku individu. Ciri-ciri *locus of control* yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Ciri-ciri *Locus of Control* Internal

- a. Keyakinan bahwa individu dapat mengendalikan peristiwa dalam hidup

Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi hasil dalam kehidupan melalui usaha, tindakan, dan keputusan sendiri. Mereka merasa bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan yang terjadi.

- b. Proaktif dan berorientasi pada tujuan

Orang dengan *locus of control* internal cenderung lebih aktif dan bertindak untuk mengatasi masalah. Mereka percaya bahwa dapat mengendalikan keadaan dan bekerja untuk mencapai tujuan. Ketika menghadapi kesulitan, mereka mencari cara untuk mengatasi masalah tersebut.

- c. Menghadapi tantangan dengan optimisme

Individu ini melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Mereka percaya bahwa kegagalan atau rintangan adalah bagian dari proses yang dapat diubah dengan usaha dan dedikasi.

- d. Kemandirian dan rasa tanggung jawab

Mereka merasa bahwa nasib ada di tangan sendiri, sehingga lebih mandiri dan memiliki kontrol yang lebih besar atas keputusan yang dibuat.

2. Ciri-ciri *Locus of control* Eksternal

- a. Keyakinan bahwa faktor eksternal mengendalikan peristiwa dalam hidup

Individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa kejadian-kejadian dalam hidup lebih ditentukan oleh kekuatan luar, seperti keberuntungan, nasib, atau pengaruh orang lain. Mereka merasa bahwa tidak memiliki kendali atas hasil yang terjadi.

- b. Reaksi pasif terhadap stres dan tantangan

Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung merasa tidak berdaya dan lebih pasif saat menghadapi masalah. Mereka mungkin merasa bahwa usaha tidak akan mengubah situasi, sehingga lebih cenderung menyerah.

- c. Ketergantungan pada nasib dan faktor luar

Mereka menganggap bahwa peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka lebih disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan atau kebetulan, bukan oleh tindakan sendiri.

- d. Menyalahkan pihak lain atau keadaan

Individu dengan *locus of control* eksternal sering kali menyalahkan orang lain atau keadaan ketika sesuatu yang tidak diinginkan terjadi. Mereka cenderung merasa bahwa tidak dapat mengubah atau mempengaruhi situasi tersebut.

Parajuli et al. (2022) menekankan bahwa *locus of control* berperan besar dalam mempengaruhi motivasi dan perilaku individu. Mereka yang memiliki *locus of control* internal lebih termotivasi untuk berusaha dan bertanggung jawab atas hasil hidup, sementara mereka yang memiliki *locus of control* eksternal mungkin lebih pasif dan merasa kurang berdaya dalam menghadapi tantangan.

2.4 Pengaruh *Hardiness Personality* terhadap *Work Life Balance* Polwan

Hardiness personality atau kepribadian tangguh memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-life balance* (WLB) pada Polisi Wanita (Polwan), yang merupakan profesi yang sangat menuntut dan seringkali melibatkan tekanan mental dan fisik. Konsep *hardiness* menurut Kobasa (1979) mencakup tiga dimensi utama, yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan, yang dapat membantu Polwan mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dimensi-dimensi ini memungkinkan individu untuk tetap tangguh, mengatasi stres, dan mencapai keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pertama, komitmen adalah dimensi yang merujuk pada tingkat keterlibatan dan keterikatan individu terhadap peran yang dijalani, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Polwan yang memiliki komitmen tinggi cenderung merasa bahwa peran dalam pekerjaan sebagai penegak hukum dan dalam kehidupan pribadi sangat penting dan bermakna. Komitmen ini memberi motivasi untuk terus berusaha menyeimbangkan kedua peran tersebut, meskipun ada tantangan yang dihadapi. Komitmen yang kuat juga memudahkan Polwan untuk tetap

fokus pada tujuan hidup, baik dalam menjalani tugas profesional maupun memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga (Faruk et al., 2024).

Kedua, kontrol berhubungan dengan keyakinan individu bahwa mereka dapat mengendalikan hasil atau kejadian dalam hidup, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Polwan yang memiliki *locus of control* internal cenderung merasa bahwa memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengelola situasi yang dihadapi (Faruk et al., 2024). Ini sangat penting dalam pekerjaan yang seringkali menghadirkan situasi yang tidak terduga atau penuh tekanan, seperti penanganan kasus atau tugas darurat. Dengan merasa memiliki kendali atas situasi tersebut, Polwan akan lebih mampu mengatur waktu dan energi, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta merencanakan cara-cara untuk mengurangi stres.

Ketiga, dimensi tantangan dalam *hardiness* menggambarkan pandangan individu terhadap permasalahan dan perubahan. Polwan dengan tingkat *hardiness* yang tinggi akan memandang situasi stres sebagai tantangan yang dapat diatasi dan dipelajari, bukan sebagai ancaman (Irenike et al., 2022). Pandangan ini membuat lebih resilien dalam menghadapi tekanan yang datang dari pekerjaan yang menuntut dan kehidupan pribadi yang padat. Misalnya, meskipun Polwan harus bekerja lembur atau menghadapi situasi darurat, mereka tidak melihatnya sebagai hambatan besar, melainkan sebagai kesempatan untuk berkembang. Dengan cara ini, Polwan yang memiliki pandangan positif terhadap tantangan akan lebih mampu menjaga keseimbangan dalam hidup,

meskipun menghadapi tugas yang memerlukan perhatian penuh (Bagley et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2021) menunjukkan bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness personality*) memiliki hubungan positif dengan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*). *Hardiness*, yang mencakup resiliensi dan afektivitas, membantu individu mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga serta memperkuat aspek positif dari interaksi keduanya, sehingga mendukung kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Menurut Huang (2015) individu yang memiliki *hardiness personality* menunjukkan semangat, kontrol, dan kesulitan, yang memungkinkan mereka untuk menavigasi kompleksitas untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan profesional. Sifat kepribadian ini meningkatkan peluang mereka untuk berkembang dalam situasi yang menantang dan membantu mereka mengelola stres. Strategi untuk mencapai *work-life balance* dengan menumbuhkan ketahanan dan mekanisme koping adaptif. *Hardiness* membantu individu menciptakan strategi efektif untuk mencapai *Work-life balance* (WLB) dengan meningkatkan komitmen, kendali, dan kemampuan menghadapi tantangan, yang pada gilirannya memungkinkan mereka mengelola waktu, stres, dan perubahan dalam pekerjaan serta kehidupan pribadi dengan lebih seimbang dan adaptif (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Secara keseluruhan, *hardiness* membantu individu untuk lebih kuat dan adaptif, sehingga

mereka bisa merencanakan dan mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan cara yang lebih seimbang dan sehat.

Secara keseluruhan, *hardiness personality* berperan penting dalam membantu Polwan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu dengan *hardiness* tinggi cenderung lebih berhasil dalam menghadapi stres, lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, dan lebih proaktif dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Komitmen yang kuat, rasa kontrol yang tinggi, dan pandangan positif terhadap tantangan memberikan ketangguhan untuk mengatasi stres yang datang dari pekerjaan yang menuntut sambil tetap menjaga kualitas kehidupan pribadi.

2.5 Pengaruh *Locus of control* terhadap *Work Life Balance* Polwan

Pengaruh *locus of control* terhadap *work-life balance* (WLB) pada Polisi Wanita (Polwan) sangat penting dalam menentukan bagaimana mengelola tantangan antara pekerjaan yang seringkali menuntut dan kehidupan pribadi. *Locus of control* merupakan keyakinan individu mengenai apakah merasa dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam hidup, ataukah faktor eksternal seperti keberuntungan atau orang lain yang menentukan hasil tersebut (Saleh et al., 2022). Tipe *locus of control* ini dapat mempengaruhi bagaimana Polwan merespons tekanan dan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Polwan dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa dalam hidup Prameswari & Sari (2023), baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Mereka merasa

bahwa hasil dari pekerjaan mereka, baik itu keberhasilan atau kegagalan, bergantung pada usaha dan tindakan sendiri. Keyakinan ini memberikan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas, sehingga lebih termotivasi untuk mencari solusi saat menghadapi stres di tempat kerja atau dalam kehidupan pribadi. Polwan dengan *locus of control* internal cenderung lebih proaktif dalam merencanakan waktu dan mengelola prioritas, yang memudahkan untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan kontrol yang dirasakan atas situasi, mereka juga lebih mampu mengatasi tantangan dan tekanan pekerjaan, seperti lembur atau tugas mendesak, tanpa merasa terbebani.

Sebaliknya, Polwan dengan *locus of control* eksternal lebih cenderung merasa bahwa hasil dari pekerjaan dan peristiwa dalam kehidupan pribadi dikendalikan oleh faktor eksternal, seperti nasib, keberuntungan, atau pengaruh orang lain (Parajuli et al., 2022). Mereka mungkin merasa bahwa tidak memiliki kendali atas stres atau masalah yang dihadapi, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi. Hal ini dapat menyebabkan rasa pasif atau kurangnya motivasi untuk mengubah situasi, dan cenderung merasa tertekan oleh tuntutan yang datang dari pekerjaan atau kehidupan pribadi. Polwan dengan *locus of control* eksternal mungkin lebih rentan terhadap stres karena mereka percaya bahwa tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi, yang membuat lebih cenderung untuk merasa terbebani dan kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Saleh et al. (2022) menunjukkan bahwa perempuan dengan *locus of control* eksternal memiliki tingkat kepuasan terhadap *work-life balance* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan yang memiliki *locus of control* internal. Hal ini disebabkan karena perempuan dengan *locus of control* eksternal cenderung lebih mampu mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan, sementara perempuan dengan *locus of control* internal lebih fokus pada peran individu, seperti memberikan perhatian lebih besar pada anak dibandingkan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Karkoulia et al. (2016) menemukan bahwa *locus of control* berperan sebagai prediktor signifikan terhadap *work-life balance* dan kepuasan kerja. Studi ini dilakukan pada 150 pegawai administrasi di berbagai organisasi pemerintah di Gujarat dan Sialkot, Pakistan, dengan menggunakan pendekatan korelasional dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* internal lebih mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan *locus of control* eksternal. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pembuat kebijakan untuk merancang program yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dengan mempertimbangkan faktor *locus of control* sebagai elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, *locus of control* memainkan peran penting dalam bagaimana Polwan mengelola keseimbangan hidup. Polwan dengan

locus of control internal lebih cenderung memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan, lebih mandiri, dan dapat mengelola waktu serta prioritas mereka dengan lebih efektif. Sebaliknya, mereka yang memiliki *locus of control* eksternal mungkin merasa lebih kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka karena merasa kurangnya kontrol atas hasil yang dicapai (Prameswari & Sari, 2023). Oleh karena itu, memiliki *locus of control* internal dapat mendukung terciptanya *work-life balance* yang lebih baik, karena individu dengan tipe ini lebih percaya diri dan bertanggung jawab atas kesejahteraan mereka baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

2.6 Pengaruh *Hardiness Personality* terhadap *Locus of control* Polwan

Pengaruh *hardiness personality* terhadap *locus of control* pada Polisi Wanita (Polwan) dapat dijelaskan melalui hubungan antara ketangguhan mental yang dimiliki individu dan cara memandang pengendalian atas peristiwa dalam hidup. *Hardiness* merupakan kombinasi dari komitmen, kontrol, dan tantangan yang memungkinkan seseorang untuk lebih resilien menghadapi stres dan tantangan hidup (Kobasa, 1979). Dimensi kontrol dalam *hardiness*, yang berfokus pada keyakinan individu bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa dalam hidup mereka, secara langsung mempengaruhi *locus of control*. Polwan dengan *hardiness* tinggi lebih cenderung mengembangkan *locus of control* internal, di mana mereka percaya bahwa hasil dari kejadian dalam hidup mereka tergantung pada tindakan, keputusan, dan upaya pribadi (Romanova et al., 2019).

Individu dengan *hardiness* yang tinggi memiliki pandangan yang kuat tentang kontrol terhadap kehidupannya, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi (Bagley et al., 2018). Kepercayaan ini tercermin dalam dimensi kontrol dari *hardiness*, yang menyatakan bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil situasi melalui upaya dan pengelolaan diri. Polwan yang memiliki *hardiness* internal lebih percaya diri dan aktif dalam mengambil keputusan yang dapat memengaruhi keseimbangan hidup. Mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai ancaman. Pandangan ini memperkuat *locus of control* internal, di mana Polwan merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka dan memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidup.

Sebaliknya, jika *hardiness* tidak berkembang dengan baik, individu mungkin lebih cenderung memiliki *locus of control* eksternal, yang berarti mereka merasa bahwa hasil hidup lebih dipengaruhi oleh faktor luar, seperti keberuntungan atau nasib. Meskipun *hardiness* mendukung keyakinan bahwa individu memiliki kontrol atas kehidupannya, dalam beberapa kasus, individu yang kurang memiliki *hardiness* atau ketangguhan mungkin merasa lebih tertekan dan tidak memiliki kontrol yang kuat atas peristiwa yang dihadapi (Kardum et al., 2012). Namun, secara umum, *hardiness personality* berperan penting dalam meningkatkan *locus of control* internal, yang mendukung Polwan untuk lebih proaktif dalam menghadapi pekerjaan yang menuntut dan tantangan kehidupan pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kandi & Zeinali (2017) menyoroti bahwa kepribadian tahan banting (*hardiness personality*) memiliki pengaruh positif terhadap *locus of control*. Dalam studi tersebut, ditemukan bahwa individu dengan tingkat hardiness yang tinggi cenderung memiliki persepsi kontrol internal yang lebih kuat. Hal ini berarti mereka percaya bahwa hasil dari berbagai peristiwa dalam hidup mereka lebih dipengaruhi oleh tindakan dan keputusan pribadi mereka, dibandingkan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan atau lingkungan.

Secara keseluruhan, *hardiness personality* berperan besar dalam membentuk *locus of control* pada Polwan. Mereka yang memiliki hardiness tinggi cenderung memiliki *Locus of control* internal, di mana mereka merasa bahwa peristiwa dalam hidup adalah hasil dari tindakan sendiri. Dengan keyakinan ini, Polwan akan lebih mampu menghadapi stres, merencanakan masa depan, dan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa *hardiness* tidak hanya memperkuat ketangguhan mental, tetapi juga memengaruhi cara individu melihat kendali terhadap situasi, yang sangat penting untuk *work-life balance* yang sehat.

2.7 Peran Mediasi *Locus of control* Terhadap Pengaruh *Hardiness Personality* pada *Worklife Balance* Polwan

Peran mediasi *locus of control* terhadap pengaruh *hardiness personality* pada *work-life balance* (WLB) pada Polisi Wanita (Polwan) dapat dipahami sebagai sebuah mekanisme yang menghubungkan sifat ketangguhan pribadi dengan kemampuan dalam menjaga keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Hardiness personality*, yang terdiri dari tiga dimensi utama; komitmen, kontrol, dan tantangan berfungsi sebagai faktor yang memungkinkan individu untuk mengatasi stres dan tantangan dalam hidup. Dimensi kontrol dalam *hardiness* ini sangat terkait dengan *locus of control*, yaitu keyakinan individu terhadap kontrol atas peristiwa dalam hidup. *Locus of control* ini kemudian mempengaruhi bagaimana Polwan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada Polwan yang memiliki *hardiness personality* tinggi, terdapat kecenderungan untuk memiliki *locus of control* internal, yaitu keyakinan bahwa mereka dapat mengendalikan hasil dari tindakan dan keputusan. Dengan kata lain, mereka merasa bahwa keberhasilan atau kegagalan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi lebih bergantung pada usaha dan keputusan sendiri (Chiang et al., 2019). Keyakinan ini mempengaruhi kemampuan dalam menjaga *work-life balance*. Polwan yang memiliki *locus of control* internal akan lebih termotivasi untuk mengatur waktu dan prioritas dengan lebih baik, meskipun pekerjaan sering kali penuh tekanan dan tantangan. Mereka melihat pekerjaan yang menuntut sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai hambatan yang tidak dapat diubah.

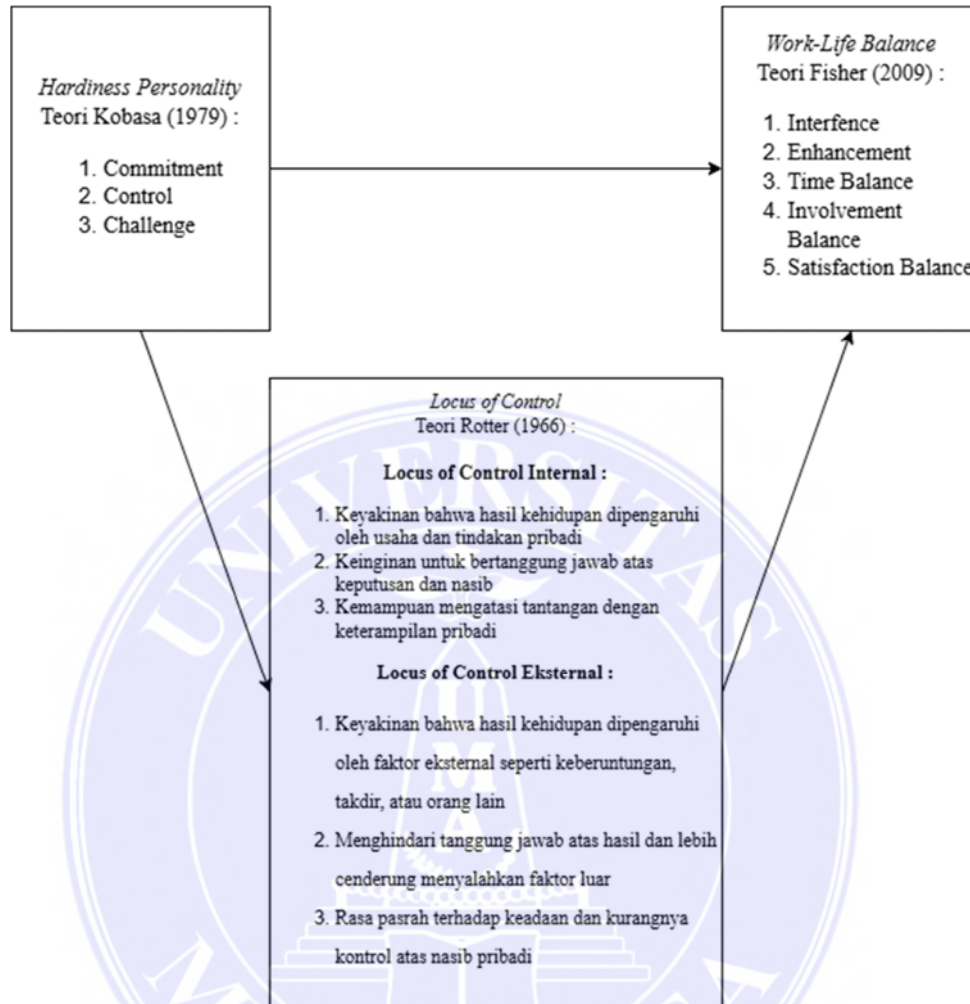
Sebaliknya, bagi Polwan yang memiliki *locus of control* eksternal, merasa bahwa faktor-faktor luar seperti keberuntungan atau pengaruh orang lain yang menentukan peristiwa dalam hidup (Faruk et al., 2024). Dalam hal ini, meskipun memiliki *hardiness personality*, mungkin merasa

kurang mampu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif. Mereka mungkin merasa lebih pasif dan cenderung menyalahkan keadaan atau faktor eksternal atas kesulitan yang dihadapi, yang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Irenike et al., 2022). Oleh karena itu, *locus of control* internal berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh positif dari *hardiness personality* terhadap tercapainya *work-life balance*.

Dalam penelitian Saleh et al. (2022), *locus of control* secara signifikan memediasi pengaruh faktor-faktor eksternal terhadap *work-life balance*. Hasil ini menunjukkan bahwa memahami tipe *locus of control* seseorang dapat membantu dalam merancang intervensi untuk meningkatkan kepuasan *work-life balance*.

Dengan demikian, *locus of control* berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan *hardiness personality* dengan *work-life balance* pada Polwan. Polwan yang memiliki *hardiness* tinggi dan *locus of control* internal akan lebih mampu mengelola stres, mengatasi tantangan, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, Polwan dengan *locus of control* eksternal mungkin akan merasa lebih tertekan dan kesulitan dalam menjaga keseimbangan, meskipun memiliki *hardiness personality*. Hal ini menunjukkan pentingnya *locus of control* dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara *hardiness personality* dan *work-life balance*.

2.8 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi tempat penelitian ini dilakukan di Polda Aceh. Sedangkan waktu penelitian dilakukan uji coba penelitian pada 17 – 28 Februari 2025 dan pengumpulan data penelitian dilakukan tanggal 1 – 25 Maret 2025.

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Skala *Work Life Balance*

Skala ini berdasarkan pada empat dimensi yang dikemukakan oleh Fisher (2009), yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work*. Skala tersebut berisikan 15 item pernyataan. Skala ini menggunakan format Likert yang terdiri dari empat rentang pilihan atas jawaban, dimulai dari 1 hingga 4, yang mana: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Setuju) dan 4 (Sangat Setuju). Menggunakan skala likert dengan rentang empat poin memudahkan responden untuk memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi mereka. Selain itu, menggunakan skala dengan rentang lima poin memungkinkan responden untuk memilih jawaban dengan titik tengah atau netral. Kegagalan untuk bekerja sama, apatisme, atau kemalasan dapat ditunjukkan oleh responden yang memilih opsi netral. Selain itu, menambahkan lebih banyak poin akan menyulitkan responden untuk memilih antara berbagai alternatif (Tanuwijaya et al., 2022).

Tabel 3. 1 *Blue Print* Skala *Work Life Balance*

Dimensi	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Work Interference with Personal Life</i>		1, 2, 3, 4, 5	5
<i>Personal Life Interference with Work</i>		6, 7, 8, 9, 10	5
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	12, 13		2
<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	14, 15, 16		3
Total	5	10	15

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator dalam penelitian Maimunah et al. (2024) yang diadaptasi dari Fisher (2009) sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Indikator *Work Life Balance*

No	Pernyataan
1	Setelah melakukan pekerjaan, saya terlalu lelah untuk melakukan hal yang ingin saya lakukan.
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk menjaga kehidupan pribadi yang ingin saya miliki.
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.
5	Saya harus meninggalkan kepentingan pribadi karena waktu yang saya habiskan untuk bekerja.
6	Kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.
7	Pekerjaan saya memburuk karena semua yang terjadi di kehidupan pribadi saya.
8	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif karena segala hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.
9	Ketika sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan saya.
10	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk memikirkan hal-hal pribadi saya
11	Pekerjaan memberikan saya kekuatan untuk mengikuti kegiatan di luar pekerjaan yang penting bagi saya.
12	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan, membantu saya mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah.
13	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik ketika bekerja, karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya
14	Kehidupan pribadi memberikan saya kekuatan untuk melakukan pekerjaan
15	Kehidupan pribadi membantu saya merasa santai dan siap untuk melakukan pekerjaan dihari berikutnya

3.2.1.1 Uji Validitas *Work Life Balance* Per Dimensi

a. Dimensi *Work Interference with Personal Life*

Pengujian validitas menggunakan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari variabel-variabel yang diteliti berdasarkan dimensi pembentuk variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai KMO lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$) maka data atau dimensi pembentuk variabel telah valid. Berikut disajikan Tabel 3.3 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 3 Nilai KMO *Work Interference with Personal Life*

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			
			740
Bartlett's Test of Approx. Sphericity			
	Chi-Square		12.016
	df		0
	Sig.		.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil output Tabel 3.3 didapatkan bahwa dimensi *work interference with personal life* secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0,740 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi *work interference with personal life* secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.

Tabel 3. 4 Nilai *Anti-image Work Interference with Personal Life*

Anti-image Matrices						
		B1	B2	B3	B4	B5
Anti-image	LB	.36	-	-	-	-
Covariance	1	2	.214	.022	.026	.011
	LB	-	.30	-	-	.05
	2	.214	7	.073	.123	0

Anti-image Matrices						
		B1	B2	B3	B4	B5
Anti-image Correlation	LB	-	-	.24	-	-
	3	.022	.073	5	.006	.206
	LB	-	-	-	.58	-
	4	.026	.123	.006	9	.078
	LB	-	.05	-	-	.29
	5	.011	0	.206	.078	8
	LB	.76	-	-	-	-
	1	9 ^a	.640	.074	.055	.034
	LB	-	.71	-	-	.16
	2	.640	9 ^a	.267	.290	6
	LB	-	-	.71	-	-
	3	.074	.267	1 ^a	.015	.763
	LB	-	-	-	.90	-
	4	.055	.290	.015	1 ^a	.186
	LB	-	.16	-	-	.67
	5	.034	6	.763	.186	0 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)						

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil output Tabel 3.4 nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi *work interference with personal life* telah valid.

b. Dimensi *Personal Life Interference with Work*

Pengujian validitas dengan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari variabel-variabel yang diteliti berdasarkan dimensi pembentuk variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai KMO lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$) maka data atau dimensi pembentuk variabel telah valid. Berikut disajikan Tabel 3.5 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 5 Nilai KMO *Personal Life Interference with Work*

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
		598
Bartlett's Test of Sphericity		
Approx. Chi-Square		78.053
df		0

	Sig.
	000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil output Tabel 3.5 didapatkan bahwa dimensi *personal life interference with work* secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0,598 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi *personal life interference with work* secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.



Tabel 3. 6 Nilai *Anti-image Personal Life Interference with Work*

		Anti-image Matrices				
		LB6	LB7	LB9	LB10	LB11
Covariance	Anti-image LB6	.166	.070	-.084	-.145	.051
	LB7	.070	.090	-.071	-.079	-.029
	LB9	-.084	-.071	.077	.076	-.031
	LB10	-.145	-.079	.076	.199	-.078
	LB11	.051	-.029	-.031	-.078	.379
Correlation	Anti-image LB6	.519 ^a	.576	-.748	-.801	.203
	LB7	.576	.602 ^a	-.859	-.587	-.156
	LB9	-.748	-.859	.560 ^a	.614	-.184
	LB10	-.801	-.587	.614	.544 ^a	-.284
	LB11	.203	-.156	-.184	-.284	.903 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)						

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output diatas nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi *personal life interference with work* telah valid.

c. Dimensi *Work Enhancement of Personal Life*

Pengujian validitas dengan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari variabel-variabel yang diteliti berdasarkan dimensi pembentuk variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai KMO lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$) maka data atau dimensi pembentuk variabel telah valid. Berikut disajikan Tabel 3.7 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 7 Nilai KMO *Work Enhancement of Personal Life*

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
		500
Bartlett's Test of Sphericity		
	Approx. Chi-Square	2.013
	df	

	Sig.
	001

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil output Tabel 3.7 didapatkan bahwa dimensi *work enhancement of personal life* secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0,500 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi *work enhancement of personal life* secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.

Tabel 3. 8 Nilai *Anti-image Work Enhancement of Personal Life*

Anti-image Matrices			
		B12	B14
Anti-image Covariance	B12	720	.381
	B14	.381	720
Anti-image Correlation	B12	500 ^a	.530
	B14	.530	500 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil output Tabel 3.8 nilai-nilai tiap item lebih kecil besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi *work enhancement of personal life* telah valid.

d. Dimensi *Personal Life Enhancement of Work*

Pengujian validitas dengan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari variabel-variabel yang diteliti berdasarkan dimensi pembentuk variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai KMO lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$) maka data atau dimensi pembentuk variabel telah valid. Berikut disajikan Tabel 3.9 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 9 Nilai KMO *Personal Life Enhancement of Work*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.				645
Bartlett's Test of Sphericity	Approx.	Chi-Square	df	4.476
				Sig.
				000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil output Tabel 3.9 didapatkan bahwa dimensi *personal life enhancement of work* secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0,645 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi *personal life enhancement of work* secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.

Tabel 3. 10 Nilai *Anti-image Personal Life Enhancement of Work*

Anti-image Matrices				
		B15	B16	B17
Anti-image Covariance	B15	325	.155	.045
	B16	.155	163	.155
	B17	.045	.155	291
Anti-image Correlation	B15	.695 ^a	.671	.146
	B16	.671	.588 ^a	.713
	B17	.146	.713	.677 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output diatas nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi *personal life enhancement of work* telah valid.

3.2.1.2 Uji Reliabilitas *Work Life Balance*

Uji Realibilitas untuk variabel *Work Life Balance* disajikan pada Tabel 3.11 sebagai berikut:

Tabel 3. 11 Uji Reliabilitas *Work Life Balance*

Dimensi	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Work Interference with Personal Life</i>	<i>Work Life</i>	0,862	Reliabel
<i>Personal Life Interference with Work</i>	<i>Balance</i>	0,892	Reliabel
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>		0,689	Reliabel
<i>Personal Life Enhancement of Work</i>		0,905	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil Tabel 3.11 menunjukkan bahwa seluruh dimensi dalam variabel *Work Life Balance* memiliki reliabilitas yang baik, dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7. Namun, dimensi *Work Enhancement of Personal Life* memiliki nilai reliabilitas yang lebih rendah (0,689), meskipun masih dalam kategori dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara umum cukup konsisten, namun perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap dimensi dengan reliabilitas mendekati batas bawah.

3.2.2 Skala *Hardiness Personality*

Skala ini berdasarkan pada tiga aspek yang dikemukakan oleh Kobasa (1979), yaitu *commitment*, *control*, dan *challenge*. Skala tersebut berisikan 9 item pernyataan, di mana pada aspek *commitment* terdiri dari 3 item, aspek *control* terdiri dari 3 item, dan aspek *challenge* terdiri dari 3 item. Skala ini menggunakan format Likert yang terdiri dari empat rentang pilihan atas jawaban, dimulai dari 1 hingga 4, yang mana: 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 4 (Sangat Setuju). Menggunakan skala likert dengan rentang empat poin memudahkan responden untuk memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi mereka. Selain itu, menggunakan skala dengan rentang lima poin memungkinkan responden untuk memilih jawaban dengan titik tengah atau netral. Kegagalan untuk bekerja sama, apatisme, atau kemalasan dapat ditunjukkan oleh responden yang memilih opsi

netral. Selain itu, menambahkan lebih banyak poin akan menyulitkan responden untuk memilih antara berbagai alternatif (Tanuwijaya et al., 2022).

Tabel 3. 12 *Blue Print* Skala *Hardiness Personality*

Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Commitment</i>	1, 7, 24, 30, 37, 39, 43, 46	2, 4, 18, 19, 31, 41, 42, 48	16
<i>Control</i>	5, 10, 11, 14, 20, 26, 27, 40	9, 16, 23, 25, 29, 32, 36, 45	16
<i>Challenge</i>	3, 12, 15, 17, 34, 35, 38, 47	6, 8, 13, 21, 22, 28, 33, 44	16
Total	8	8	48

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 13 Indikator *Hardiness Personality*

No.	Pernyataan
1	Setiap peristiwa pasti memiliki makna yang berarti
2	Permasalahan hidup membuat saya tidak berdaya
3	Saya selalu mempertimbangkan kemungkinan yang terjadi dalam hidup
4	Saya lebih senang menghindari masalah agar tidak mengalami ketegangan
5	Saya dapat mengendalikan permasalahan yang datang bertubi-tubi
6	Perubahan yang tidak diinginkan merupakan suatu ancaman
7	Hidup di tengah-tengah keluarga sangat menyenangkan
8	Saya takut menghadapi perubahan hidup
9	Saya tidak akan mampu mengatasi sumber ketegangan
10	Saya sanggup mengambil keputusan untuk dipertanggungjawabkan
11	Hari-hari saya lalui penuh keoptimisan dan kemandirian
12	Saya menerima perubahan yang terjadi dengan lapang dada
13	Perubahan hanya membuat tata nilai kehidupan menjadi tidak teratur
14	Rintangan senantiasa mendampingi keberhasilan, tetapi itu bukan suatu masalah
15	Pengalaman menjadi guru yang berharga
16	Ketidakterdayaan hidup semakin terasa ketika menyadari siapa diri saya
17	Perubahan yang terjadi akan menuju kemajuan

No.	Pernyataan
18	Saya merasa kurang percaya diri berada di lingkungan masyarakat
19	Kegiatan kemasyarakatan hanya menambah beban hidup saya
20	Saya berusaha mencari sumber ketegangan dalam penyelesaian masalah
21	Saya khawatir jika berada dalam lingkungan yang belum saya kenal
22	Hidup yang tenteram adalah tanpa pengaruh dari luar
23	Kejenuhan hidup kadang saya rasakan
24	Saya terlibat dalam kegiatan kemasyarakatan
25	Gairah hidup saya mulai menurun
26	Saya yakin setiap permasalahan pasti ada jalan keluarnya
27	Alternatif penyelesaian masalah pasti ada
28	Saya tidak pernah mencoba sesuatu yang baru
29	Saya merasa gelisah dengan permasalahan yang terjadi
30	Saya ingin menyelesaikan tugas sebaik-baiknya
31	Kondisi yang mulai menurun akan membatasi ruang gerak saya
32	Biarkan apa yang terjadi, terjadilah
33	Saya kurang suka melibatkan diri dalam kegiatan hidup sehari-hari
34	Dalam hidup ini akan terjadi perubahan sebagai proses alamiah
35	Saya berani mengambil risiko atas apa yang saya lakukan
36	Saya merasa mudah tersinggung jika ada yang mengomentari kekurangan saya
37	Saya menikmati keaktifan dalam berorganisasi
38	Kegagalan adalah keberhasilan yang tertunda
39	Saya selalu menghadapi setiap masalah yang ada
40	Saya mampu menyelesaikan setiap masalah yang terjadi
41	Orang lain pasti sudah tidak menginginkan dan membutuhkan saya lagi
42	Saya enggan untuk memulai sesuatu
43	Pikiran saya menjadi lebih terbuka karena bergaul dengan orang lain
44	Permasalahan hidup membuat saya stres
45	Hati saya sakit jika mengingat kenangan pahit
46	Saya bahagia ketika merasa berguna bagi orang lain
47	Saya tertarik untuk mencoba sesuatu yang baru

No.	Pernyataan
48	Saya kurang tertarik dengan kegiatan yang melibatkan banyak orang

3.2.2.1 Uji Validitas *Hardiness Personality*

a. Aspek *Commitment*

Pengujian validitas menggunakan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari variabel-variabel yang diteliti berdasarkan dimensi pembentuk variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai KMO lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$) maka data atau dimensi pembentuk variabel telah valid. Berikut disajikan Tabel 3.14 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel	3. 14 Nilai		
KMO	KMO and Bartlett's Test		Aspek
	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling		
Adequacy.		739	
	Bartlett's Test of Approx.		
Sphericity	Chi-Square	61.922	
	df	20	
	Sig.	000	
Commitment			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil output Tabel 3.14 didapatkan bahwa dimensi *commitment* secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0,739 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi *commitment* secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.

Tabel 3. 15 Nilai *Anti-image Aspek Commitment*

Anti-image Matrices																
P1	P7	P24	P30	P37	P39	P43	P46	P2	P4	P18	P19	P31	P41	P42	P48	

Anti-image Matrices																	
	P1	P7	P24	P30	P37	P39	P43	P46	P2	P4	P18	P19	P31	P41	P42	P48	
Anti-image Covariance	P1	.338	.065	.004	.054	.056	.145	.058	.046	.083	.054	.015	.012	.012	.004	.045	.008
	P7	.065	.172	.026	.013	.053	.021	.087	.009	.042	.057	.029	.069	.031	.009	.057	.038
	P24	.004	.026	.294	.042	.032	.007	.114	.013	.109	.098	.096	.070	.013	.004	.147	.050
	P30	.054	.013	.042	.242	.065	.139	.043	.060	.108	.050	.018	.110	.047	.057	.061	.065
	P37	.056	.053	.032	.065	.128	.034	.043	.038	.002	.060	.033	.034	.057	.061	.019	.005
	P39	.145	.021	.007	.139	.034	.592	.019	.046	.004	.008	.023	.061	.009	.000	.011	.066
	P43	.058	.087	.114	.043	.043	.019	.201	.070	.095	.051	.050	.021	.032	.021	.066	.010
	P46	.046	.009	.013	.060	.038	.046	.070	.774	.020	.006	.052	.075	.069	.056	.004	.018
	P2	.083	.042	.109	.108	.002	.004	.095	.020	.251	.064	.109	.078	.025	.052	.134	.009
	P4	.054	.057	.098	.050	.060	.008	.051	.006	.064	.183	.032	.029	.018	.008	.024	.046
	P18	.015	.029	.096	.018	.033	.023	.050	.052	.109	.032	.598	.015	.037	.030	.029	.233
	P19	.012	.069	.070	.110	.034	.061	.021	.075	.078	.029	.015	.568	.026	.007	.002	.051
	P31	.012	.031	.013	.047	.057	.009	.032	.069	.025	.018	.037	.026	.164	.142	.005	.069
	P41	.004	.009	.004	.057	.061	.000	.021	.056	.052	.008	.030	.007	.142	.180	.001	.044
	P42	.045	.057	.147	.061	.019	.011	.066	.004	.134	.024	.029	.002	.005	.001	.275	.053
	P48	.008	.038	.050	.065	.005	.066	.010	.018	.009	.046	.233	.051	.069	.044	.053	.580
Anti-image Correlation	P1	.829 ^a	.271	.012	.187	.267	.324	.222	.090	.285	.217	.034	.028	.052	.016	.147	.019
	P7	.271	.789 ^a	.117	.061	.356	.066	.470	.026	.202	.322	.091	.222	.184	.050	.262	.121
	P24	.012	.117	.664 ^a	.156	.163	.017	.467	.027	.401	.424	.228	.171	.057	.016	.518	.122
	P30	.187	.061	.156	.726 ^a	.372	.367	.196	.139	.438	.239	.049	.296	.233	.272	.236	.175
	P37	.267	.356	.163	.372	.775 ^a	.125	.266	.119	.013	.389	.118	.125	.394	.403	.103	.017
	P39	.324	.066	.017	.367	.125	.803 ^a	.054	.068	.011	.023	.038	.105	.029	.000	.027	.112
	P43	.222	.470	.467	.196	.266	.054	.717 ^a	.179	.424	.264	.145	.062	.177	.110	.283	.028
	P46	.090	.026	.027	.139	.119	.068	.179	.699 ^a	.044	.015	.076	.113	.195	.150	.008	.026
	P2	.285	.202	.401	.438	.013	.011	.424	.044	.630 ^a	.299	.281	.207	.123	.246	.509	.023
	P4	.217	.322	.424	.239	.389	.023	.264	.015	.299	.807 ^a	.095	.091	.102	.046	.105	.141
	P18	.034	.091	.228	.049	.118	.038	.145	.076	.281	.095	.685 ^a	.025	.120	.090	.071	.396
	P19	.028	.222	.171	.296	.125	.105	.062	.113	.207	.091	.025	.830 ^a	.084	.022	.005	.090
	P31	.052	.184	.057	.233	.394	.029	.177	.195	.123	.102	.120	.084	.684 ^a	.824	.023	.224
	P41	.016	.050	.016	.272	.403	.000	.110	.150	.246	.046	.090	.022	.824	.672 ^a	.006	.136

Anti-image Matrices																
	P1	P7	P24	P30	P37	P39	P43	P46	P2	P4	P18	P19	P31	P41	P42	P48
P42	.147	.262	.518	.236	.103	.027	.283	.008	.509	.105	.071	.005	.023	.006	.756 ^a	.132
P48	.019	.121	.122	.175	.017	.112	.028	.026	.023	.141	.396	.090	.224	.136	.132	.770 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil output Tabel 3.15 nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi *commitment* telah valid.

b. Aspek *Control*

Pengujian validitas menggunakan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari aspek *control*. Berikut disajikan Tabel 3.16 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 16 Nilai KMO Aspek *Control*

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.695
Bartlett's Test of Sphericity		Approx. Chi-Square	04.309
		df	20
		Sig.	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.16 didapatkan bahwa dimensi *control* secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0,695 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi *control* secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.

Tabel 3. 17 Nilai *Anti-image Aspek Control*

Anti-image Matrices																
	P5	P10	P11	P14	P20	P26	P27	P40	P9	P16	P23	P25	P29	P32	P36	P45
Anti-image Covariance	P5	.144	.043	.029	.004	.013	.035	.017	.016	.037	.026	.059	.000	.011	.036	.049
	P10	.043	.098	.037	.009	.034	.003	.001	.068	.045	.026	.045	.059	.006	.012	.042

Anti-image Matrices																
	P5	P10	P11	P14	P20	P26	P27	P40	P9	P16	P23	P25	P29	P32	P36	P45
P11	.029	.037	.060	.008	.030	.053	.040	.062	.021	.034	.021	.069	.014	.007	.043	.048
P14	.004	.009	.008	.177	.076	.066	.038	.075	.024	.005	.027	.023	.047	.079	.052	.041
P20	.013	.034	.030	.076	.505	.022	.038	.121	.190	.034	.074	.036	.088	.050	.011	.038
P26	.035	.003	.053	.066	.022	.216	.062	.086	.010	.058	.006	.077	.024	.024	.034	.091
P27	.017	.001	.040	.038	.038	.062	.056	.070	.010	.032	.032	.053	.021	.036	.005	.032
P40	.016	.068	.062	.075	.121	.086	.070	.370	.011	.005	.008	.089	.055	.095	.003	.038
P9	.037	.045	.021	.024	.190	.010	.010	.011	.346	.110	.004	.003	.086	.038	.053	.015
P16	.026	.026	.034	.005	.034	.058	.032	.005	.110	.490	.159	.049	.016	.199	.002	.238
P23	.059	.045	.021	.027	.074	.006	.032	.008	.004	.159	.715	.017	.047	.070	.010	.001
P25	.000	.059	.069	.023	.036	.077	.053	.089	.003	.049	.017	.222	.043	.040	.104	.053
P29	.011	.006	.014	.047	.088	.024	.021	.055	.086	.016	.047	.043	.589	.146	.095	.053
P32	.036	.012	.007	.079	.050	.024	.036	.095	.038	.199	.070	.040	.146	.649	.040	.060
P36	.049	.042	.043	.052	.011	.034	.005	.003	.053	.002	.010	.104	.095	.040	.164	.051
P45	.044	.066	.048	.041	.038	.091	.032	.038	.015	.238	.001	.053	.053	.060	.051	.559
Anti-image Correlation P5	.873 ^a	.365	.307	.027	.048	.199	.191	.070	.168	.098	.183	.003	.037	.118	.318	.154
P10	.365	.775 ^a	.478	.067	.151	.019	.011	.357	.245	.118	.171	.399	.026	.046	.331	.281
P11	.307	.478	.631 ^a	.078	.171	.464	.689	.413	.147	.198	.099	.594	.074	.037	.431	.264
P14	.027	.067	.078	.816 ^a	.254	.339	.381	.292	.095	.016	.076	.116	.147	.234	.308	.130
P20	.048	.151	.171	.254	.696 ^a	.066	.223	.280	.455	.069	.124	.108	.161	.088	.037	.071
P26	.199	.019	.464	.339	.066	.632 ^a	.567	.305	.038	.180	.014	.352	.068	.063	.180	.262
P27	.191	.011	.689	.381	.223	.567	.649 ^a	.484	.073	.194	.162	.474	.117	.190	.049	.181
P40	.070	.357	.413	.292	.280	.305	.484	.640 ^a	.030	.011	.016	.310	.118	.194	.012	.084
P9	.168	.245	.147	.095	.455	.038	.073	.030	.809 ^a	.268	.007	.010	.191	.081	.223	.034
P16	.098	.118	.198	.016	.069	.180	.194	.011	.268	.617 ^a	.269	.147	.029	.353	.009	.455
P23	.183	.171	.099	.076	.124	.014	.162	.016	.007	.269	.713 ^a	.042	.073	.102	.028	.002
P25	.003	.399	.594	.116	.108	.352	.474	.310	.010	.147	.042	.573 ^a	.120	.105	.544	.150
P29	.037	.026	.074	.147	.161	.068	.117	.118	.191	.029	.073	.120	.651 ^a	.236	.306	.093
P32	.118	.046	.037	.234	.088	.063	.190	.194	.081	.353	.102	.105	.236	.544 ^a	.122	.099
P36	.318	.331	.431	.308	.037	.180	.049	.012	.223	.009	.028	.544	.306	.122	.677 ^a	.167
P45	.154	.281	.264	.130	.071	.262	.181	.084	.034	.455	.002	.150	.093	.099	.167	.549 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)																

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.17 nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi *control* telah valid.

c. *Aspek Challenge*

Pengujian validitas menggunakan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari aspek *challenge*. Berikut disajikan Tabel 3.18 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 18 Nilai KMO Aspek *Challenge*

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	
	714
Bartlett's Test of Approx. Sphericity	
Chi-Square	79.181
df	20
Sig.	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.18 didapatkan bahwa dimensi *challenge* secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0,714 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi *challenge* secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.

Tabel 3. 19 Nilai *Anti-image* Aspek *Challenge*

Anti-image Matrices																
	P3	P12	P15	P17	P34	P35	P38	P47	P6	P8	P13	P21	P22	P28	P33	P44
Anti-image Covariance																
P3	459	.019	.056	.024	.000	.122	.092	.042	.065	.091	.143	.036	.167	.035	.011	.024
P12	.019	.161	.014	.021	.062	.014	.001	.041	.030	.024	.005	.044	.013	.019	.100	.054
P15	.056	.014	.399	.210	.070	.058	.002	.107	.055	.007	.039	.061	.014	.017	.014	.019
P17	.024	.021	.210	.350	.154	.086	.059	.077	.036	.005	.022	.036	.042	.074	.034	.035

Anti-image Matrices																	
		P3	P12	P15	P17	P34	P35	P38	P47	P6	P8	P13	P21	P22	P28	P33	P44
	P34	000	.062	.070	.154	.530	.017	.030	.023	.034	.010	.035	.019	.102	.114	.097	.059
	P35	.122	.014	.058	.086	.017	.295	.075	.108	.076	.025	.145	.060	.128	.014	.013	.040
	P38	.092	.001	.002	.059	.030	.075	.394	.179	.044	.010	.027	.027	.086	.127	.071	.055
	P47	.042	.041	.107	.077	.023	.108	.179	.333	.050	.039	.060	.031	.036	.117	.079	.057
	P6	.065	.030	.055	.036	.034	.076	.044	.050	.633	.117	.004	.147	.061	.036	.005	.077
	P8	.091	.024	.007	.005	.010	.025	.010	.039	.117	.595	.026	.157	.025	.035	.037	.106
	P13	.143	.005	.039	.022	.035	.145	.027	.060	.004	.026	.438	.053	.095	.031	.013	.066
	P21	.036	.044	.061	.036	.019	.060	.027	.031	.147	.157	.053	.557	.012	.044	.017	.138
	P22	.167	.013	.014	.042	.102	.128	.086	.036	.061	.025	.095	.012	.678	.014	.016	.031
	P28	.035	.019	.017	.074	.114	.014	.127	.117	.036	.035	.031	.044	.014	.314	.096	.061
	P33	.011	.100	.014	.034	.097	.013	.071	.079	.005	.037	.013	.017	.016	.096	.124	.011
	P44	.024	.054	.019	.035	.059	.040	.055	.057	.077	.106	.066	.138	.031	.061	.011	.499
Anti-image Correlation	P3	.748 ^a	.069	.130	.060	.001	.331	.216	.108	.121	.175	.319	.071	.300	.091	.046	.051
	P12	.069	.771 ^a	.055	.087	.211	.062	.003	.179	.095	.077	.019	.146	.039	.087	.710	.189
	P15	.130	.055	.691 ^a	.563	.152	.168	.006	.293	.110	.015	.093	.129	.026	.048	.064	.042
	P17	.060	.087	.563	.675 ^a	.358	.267	.158	.225	.077	.011	.056	.081	.086	.223	.162	.083
	P34	.001	.211	.152	.358	.586 ^a	.043	.065	.055	.059	.019	.074	.034	.171	.278	.377	.114
	P35	.331	.062	.168	.267	.043	.727 ^a	.220	.345	.176	.060	.404	.149	.286	.047	.069	.104
	P38	.216	.003	.006	.158	.065	.220	.675 ^a	.494	.088	.021	.064	.057	.167	.361	.324	.124
	P47	.108	.179	.293	.225	.055	.345	.494	.610 ^a	.108	.087	.158	.072	.075	.362	.388	.141
	P6	.121	.095	.110	.077	.059	.176	.088	.108	.822 ^a	.191	.007	.247	.094	.080	.019	.137
	P8	.175	.077	.015	.011	.019	.060	.021	.087	.191	.816 ^a	.050	.273	.039	.081	.135	.195
	P13	.319	.019	.093	.056	.074	.404	.064	.158	.007	.050	.779 ^a	.108	.174	.083	.056	.140
	P21	.071	.146	.129	.081	.034	.149	.057	.072	.247	.273	.108	.789 ^a	.019	.106	.065	.262
	P22	.300	.039	.026	.086	.171	.286	.167	.075	.094	.039	.174	.019	.611 ^a	.031	.056	.053
	P28	.091	.087	.048	.223	.278	.047	.361	.362	.080	.081	.083	.106	.031	.665 ^a	.489	.153
	P33	.046	.710	.064	.162	.377	.069	.324	.388	.019	.135	.056	.065	.056	.489	.643 ^a	.043
	P44	.051	.189	.042	.083	.114	.104	.124	.141	.137	.195	.140	.262	.053	.153	.043	.851 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)																	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.19 nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi *challenge* telah valid.

3.2.2.2 Uji Reliabilitas *Hardiness Personality*

Uji Reliabilitas untuk variabel *hardiness personality* disajikan pada Tabel 3.20 sebagai berikut:

Tabel 3. 20 Uji Reliabilitas *Hardiness Personality*

Dimensi	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
<i>Commitment</i>	<i>Hardiness Personality</i>	0,794	Reliabel
<i>Control</i>		0,693	Reliabel
<i>Challenge</i>		0,780	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Secara keseluruhan, ketiga dimensi dari variabel *Hardiness Personality* menunjukkan reliabilitas yang memadai dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas atau mendekati 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan cukup konsisten dalam mengukur karakteristik kepribadian tangguh responden. Namun, dimensi *Control* perlu diperhatikan untuk peningkatan kualitas pengukuran di masa mendatang.

3.2.3 Skala *Locus of Control*

Skala ini digunakan untuk mengungkap kecenderungan *locus of control* karyawan terkait dengan kesuksesan dan kegagalan dalam pekerjaan. Skala ini terdiri dua faktor yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, skala ini terdapat 30 aitem. 15 aitem bersifat *favorable* dan 15 aitem bersifat *unfavorable*. Terdapat beberapa faktor yang mendorong dan mempengaruhi kesuksesan dan kegagalan karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya keberhasilan diri, lingkungan luar, kesempatan, keberuntungan dan hubungan dengan orang lain. Berikut ini *blue print* skala *locus of control*:

Tabel 3. 21 *Blue Print* Skala *Locus of Control*

Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Keberhasilan diri	5, 6, 7	1, 19, 20	6
Lingkungan luar	8, 9, 10	21, 22, 23	6
Kesempatan	4, 11, 12	2, 24, 25	6
Keberuntungan	13,14, 15	3, 26, 27	6
Hubungan dengan orang lain	16,17, 18	28, 29, 30	6
Total	15	15	30

Skala *locus of control* ini dirancang untuk mengidentifikasi kecenderungan keberhasilan dan kegagalan karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi skor yang diperoleh karyawan, semakin besar tingkat keberhasilan atau kegagalan karyawan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh karyawan, semakin rendah pula kesuksesan dan kegagalan karyawan.

Alternatif jawaban yang tersedia pada masing-masing angket meliputi: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Aitem yang bersifat *favorable* penilaiannya bergerak dari angka 4,3,2,1 dan aitem *unfvarable* bergerak dari angka 1, 2, 3, 4. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator dalam penelitian oleh Tohari, (2005) sebagai berikut:

Tabel 3. 22 Indikator *Locus of Control*

No.	Pernyataan
1	Nasib buruk adalah akibat kesalahan yang mereka buat sendiri.
2	Banyak yang tidak menggembirakan dalam hidup disebabkan nasib buruk.
3	Seseorang yang berkemampuan tapi gagal menjadi pemimpin berarti tidak mendapat kesempatan yang tersedia.

No.	Pernyataan
4	Kesempatanlah yang membuat orang menjadi pemimpin yang baik.
5	Untuk berhasil orang harus bekerja keras, keberuntungan tidak ada artinya.
6	Saya yakin kedudukan pimpinan saat ini hasil dari prestasi dan kerja keras sebelumnya.
7	Melalui usaha dan kerja keras, seseorang berusaha memperoleh posisi dan gaji yang baik.
8	Saya betah bekerja di sini karena iklim dan situasi lingkungan yang mendukung.
9	Saya merasa keberhasilan saya selama ini tidak lepas dari jasa baik atasan.
10	Tempat kerja cukup menyenangkan membuat saya bisa bekerja dengan enak.
11	Bila saya membuat rencana saya yakin bisa menjalankannya.
12	Peluang karir saya maju karena diberi kesempatan untuk bersaing.
13	Siapa yang menjadi pemimpin tergantung pada keberuntungan dan waktu pertama.
14	Saya menyadari keberhasilan saya selama ini karena faktor keberuntungan.
15	Saya yakin posisi jabatan manajer selama ini karena nasib mujur.
16	Saya menyadari keberhasilan saya selama ini tidak lepas dari campur tangan atasan.
17	Banyak diantara teman-teman kerja yang turut mendorong keberhasilan saya.
18	Saya bisa bekerja dengan baik selama ini berkat kerjasama yang baik diantara teman-teman.
19	Meskipun karir saya banyak mengalami kemajuan, tetapi tidak pernah mendapat pujian atasan.
20	Sebenarnya prestasi kerja saya pantas dipromosikan pada jabatan lebih tinggi, sayangnya masih ada diskriminasi.
21	Saya sering mengalami kesulitan menyelesaikan masalah karena tidak mendapat dukungan sesama kawan.
22	Kekurang berhasilan saya untuk dapat berprestasi saat ini karena lingkungan kerja yang kurang sehat.
23	Yang membuat saya kurang betah di sini karena situasi lingkungan bising.
24	Saya tidak bisa menduduki jabatan lebih tinggi karena tidak diberi kesempatan menunjukkan akan kemampuan saya.
25	Meskipun ada kesempatan untuk bekerja keras, saya tidak pernah mendapat kesempatan dipromosikan karena pimpinan kurang bisa mengambil

No.	Pernyataan
	kebijakan.
26	Sebagian besar kemalangan adalah akibat ketidakmampuan, ketidaktahuan dan kemalangan.
27	Saya merasa tidak berhasil saya karena nasib belum mujur selama ini.
28	Saya merasa tidak berhasil karena tidak banyak teman yang bisa diajak kerjasama.
29	Kegagalan saya menduduki jabatan lebih tinggi karena persaingan yang tidak sehat diantara sesama rekan kerja.
30	Saya tidak akan mengalami stress kerja seandainya pimpinan mau peduli membantu.

3.2.3.1 Uji Validitas Variabel *Locus of Control* Per Dimensi

a. Aspek Keberhasilan Diri

Pengujian validitas menggunakan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari aspek keberhasilan diri. Berikut disajikan Tabel

3.23 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 23 Nilai *KMO* Aspek Keberhasilan Diri

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling		
Adequacy.		607
Bartlett's Test of	Approx.	
Sphericity	Chi-Square	94.104
	df	5
	Sig.	000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.23 didapatkan bahwa dimensi keberhasilan diri secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0.607 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi atau aspek keberhasilan diri secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.

Tabel 3. 24 Nilai *Anti-image* Aspek Keberhasilan Diri

Anti-image Matrices							
	LoC5	LoC6	LoC7	LoC1	LoC19	LoC20	
Anti-image	LoC5	.032	-.009	-.003	.010	-.031	-.002
Covariance	LoC6	-.009	.233	-.196	-.059	.010	-.029
	LoC7	-.003	-.196	.234	-.004	-.001	.028
	LoC1	.010	-.059	-.004	.640	-.013	-.312
	LoC19	-.031	.010	-.001	-.013	.032	-.003
	LoC20	-.002	-.029	.028	-.312	-.003	.703
Anti-image	LoC5	.573 ^a	-.101	-.034	.071	-.981	-.011
Correlation	LoC6	-.101	.596 ^a	-.837	-.154	.119	-.071
	LoC7	-.034	-.837	.619 ^a	-.010	-.012	.069
	LoC1	.071	-.154	-.010	.729 ^a	-.088	-.465
	LoC19	-.981	.119	-.012	-.088	.565 ^a	-.017
	LoC20	-.011	-.071	.069	-.465	-.017	.690 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)							

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.24 nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi atau aspek keberhasilan diri telah valid.

b. Aspek Lingkungan Luar

Pengujian validitas menggunakan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari aspek lingkungan luar. Berikut disajikan Tabel 3.25 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 25 Nilai *KMO* Aspek Lingkungan Luar

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
		575
Bartlett's Test of Approx. Sphericity		
	Chi-Square	17.571
	df	5

Sig.
000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output diatas didapatkan bahwa dimensi lingkungan luar secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0.575 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi atau aspek lingkungan luar secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *anti image*.

Tabel 3. 26 Nilai *Anti Image* Aspek Lingkungan Luar

		Anti-image Matrices					
		LoC8	LoC9	LoC10	LoC21	LoC22	LoC23
Anti-image Covariance	LoC8	.121	-.115	-.019	-.044	.008	-.042
	LoC9	-.115	.130	.012	.011	.019	5.426E-6
	LoC10	-.019	.012	.917	-.072	.109	-.141
	LoC21	-.044	.011	-.072	.565	-.273	.099
	LoC22	.008	.019	.109	-.273	.406	-.266
	LoC23	-.042	5.426E-6	-.141	.099	-.266	.491
Anti-image Correlation	LoC8	.573 ^a	-.912	-.056	-.167	.037	-.170
	LoC9	-.912	.564 ^a	.036	.040	.083	2.146E-5
	LoC10	-.056	.036	.545 ^a	-.100	.179	-.210
	LoC21	-.167	.040	-.100	.618 ^a	-.570	.187
	LoC22	.037	.083	.179	-.570	.512 ^a	-.596
	LoC23	-.170	2.146E-5	-.210	.187	-.596	.639 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.26 nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi atau aspek lingkungan luar telah valid.

c. Aspek Kesempatan

Pengujian validitas menggunakan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari aspek kesempatan. Berikut disajikan Tabel 3.27 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 27 Nilai *KMO* Aspek Kesempatan

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	
	585

Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	df	Sig.
	9.526	5	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.27 didapatkan bahwa dimensi kesempatan secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0.585 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi atau aspek kesempatan secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.

Tabel 3. 28 Nilai *Anti Image* Aspek Kesempatan

		Anti-image Matrices					
		LoC4	LoC11	LoC12	LoC2	LoC24	LoC25
Anti-image Covariance	LoC4	.825	-.106	.043	.051	-.054	-.198
	LoC11	-.106	.203	-.129	.032	.126	.005
	LoC12	.043	-.129	.117	-.063	-.145	-.039
	LoC2	.051	.032	-.063	.762	-.037	.031
	LoC24	-.054	.126	-.145	-.037	.349	.037
	LoC25	-.198	.005	-.039	.031	.037	.866
Anti-image Correlation	LoC4	.622 ^a	-.260	.138	.064	-.100	-.234
	LoC11	-.260	.543 ^a	-.839	.083	.474	.013
	LoC12	.138	-.839	.550 ^a	-.212	-.716	-.122
	LoC2	.064	.083	-.212	.886 ^a	-.071	.038
	LoC24	-.100	.474	-.716	-.071	.556 ^a	.067
	LoC25	-.234	.013	-.122	.038	.067	.770 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.28 nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi atau aspek kesempatan telah valid.

d. Aspek Keberuntungan

Pengujian validitas menggunakan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari aspek keberuntungan. Berikut disajikan Tabel 3.29 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 29 Nilai *KMO* Aspek Keberuntungan

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
		788
Bartlett's Test of Sphericity		
	Chi-Square	63.625
	df	5
	Sig.	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.29 didapatkan bahwa dimensi keberuntungan secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0.788 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi atau aspek keberuntungan secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.

Tabel 3. 30 Nilai *Anti Image* Aspek Keberuntungan

		Anti-image Matrices					
		LoC13	LoC14	LoC15	LoC3	LoC26	LoC27
Anti-image	LoC13	.268	-.214	.013	-.027	-.032	-.022
Covariance	LoC14	-.214	.475	-.116	-.014	.033	-.005
	LoC15	.013	-.116	.630	.071	-.049	-.007
	LoC3	-.027	-.014	.071	.637	.018	-.070
	LoC26	-.032	.033	-.049	.018	.102	-.082
	LoC27	-.022	-.005	-.007	-.070	-.082	.096
Anti-image	LoC13	.831 ^a	-.598	.032	-.064	-.194	-.139
Correlation	LoC14	-.598	.731 ^a	-.213	-.025	.150	-.025
	LoC15	.032	-.213	.918 ^a	.111	-.195	-.029
	LoC3	-.064	-.025	.111	.908 ^a	.072	-.284
	LoC26	-.194	.150	-.195	.072	.736 ^a	-.835
	LoC27	-.139	-.025	-.029	-.284	-.835	.743 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.30 nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi atau aspek keberuntungan telah valid.

e. Aspek Hubungan Dengan Orang Lain

Pengujian validitas menggunakan Nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) berfungsi untuk mengetahui kelayakan dari aspek keberuntungan. Berikut disajikan Tabel

3.31 hasil nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO):

Tabel 3. 31 Nilai *KMO* Aspek Hubungan dengan Orang Lain

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling			
Adequacy.			554
Bartlett's Test of	Approx.		
Sphericity	Chi-Square	6.753	
	df	5	
	Sig.		.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.31 didapatkan bahwa dimensi hubungan dengan orang lain secara keseluruhan memiliki nilai KMO sebesar 0.554 nilai ini lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan dimensi atau aspek hubungan dengan orang lain secara keseluruhan telah valid. Selanjutnya melihat validitas per item pertanyaan dengan *Anti-image*.

Tabel 3. 32 Nilai *Anti Image* Aspek Hubungan dengan Orang Lain

Anti-image Matrices							
		LoC16	LoC17	LoC18	LoC28	LoC29	LoC30
Anti-image Covariance	LoC16	.743	.068	-.182	.013	-.095	.093
	LoC17	.068	.339	-.245	.026	-.062	.064
	LoC18	-.182	-.245	.290	-.001	.041	-.091
	LoC28	.013	.026	-.001	.666	-.295	.047
	LoC29	-.095	-.062	.041	-.295	.471	-.285
	LoC30	.093	.064	-.091	.047	-.285	.650
Anti-image Correlation	LoC16	.628 ^a	.135	-.392	.018	-.160	.134
	LoC17	.135	.541 ^a	-.782	.055	-.155	.137
	LoC18	-.392	-.782	.533 ^a	-.002	.110	-.209
	LoC28	.018	.055	-.002	.584 ^a	-.526	.071
	LoC29	-.160	-.155	.110	-.526	.546 ^a	-.515
	LoC30	.134	.137	-.209	.071	-.515	.559 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output Tabel 3.32 nilai-nilai tiap item lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan semua item untuk dimensi atau aspek hubungan dengan orang lain telah valid.

3.2.3.2 Uji Reliabilitas Variabel *Locus of Control*

Uji Realibilitas untuk variabel *locus of control* disajikan pada Tabel 3.33 sebagai berikut:

Tabel 3. 33 Uji Reliabilitas *Locus of Control*

Dimensi	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Keberhasilan diri	<i>Locus of Control</i>	0,765	Reliabel
Lingkungan luar		0,735	Reliabel
Kesempatan		0,672	Reliabel
Keberuntungan		0,846	Reliabel
Hubungan dengan orang lain		0,665	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3.33 hasil analisis reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, variabel *locus of control* secara umum memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dengan sebagian besar dimensi menunjukkan nilai di atas 0,7. Dimensi Keberhasilan Diri (0,765), Lingkungan Luar (0,735), dan Keberuntungan (0,846) memiliki reliabilitas yang tinggi, yang menunjukkan bahwa instrumen dalam dimensi tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud. Namun, dua dimensi lainnya, yaitu *Kesempatan* (0,672) dan *Hubungan dengan Orang Lain* (0,665), memiliki nilai reliabilitas yang lebih rendah meskipun masih dalam kategori dapat diterima.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Ghozali (2014), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat

positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif. Penelitian eksplanatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara beberapa variabel bebas dan variabel tak bebas dalam penelitian. Sifat penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif eksplanatif, yang menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Pendekatan eksplanatif ini digunakan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antara suatu fenomena dengan variabel lain, berdasarkan sudut pandang yang menjadi dasar penelitian ini.

3.3.2 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu karakteristik, sifat, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian dianalisis untuk menarik kesimpulan (Janna, 2020). Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Bebas/Independent : *Hardiness Personality*
2. Variabel Terikat/Dependen : *Work-life balance*
3. Variabel Mediasi/Intervening : *Locus of Control*

3.3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang rinci dan jelas mengenai variabel penelitian, yang biasanya disusun berdasarkan ciri atau karakteristik

variabel yang dapat diamati (Mustafa et al., 2024). Berikut adalah definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini:

3.3.3.1 *Work Life Balance*

Work Life Balance (WLB) adalah hasil evaluasi dan penilaian terhadap kemampuan seseorang dalam mengelola dan menyeimbangkan aspek kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara keseluruhan (Asfiah & Dewayani, 2024). Aspek yang termasuk dalam *work life balance* meliputi *interference*, *enhancement*, *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*.

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik, dimana individu mampu mengelola waktu dan energi secara efektif antara keduanya. Sebaliknya, skor rendah menunjukkan ketidakseimbangan yang lebih besar, dimana individu mungkin mengalami kesulitan dalam membagi waktu atau merasa tidak puas dengan pembagian perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* diukur menggunakan aspek *interference*, *enhancement*, *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*.

3.3.3.2 *Hardiness Personality*

Hardiness personality adalah hasil evaluasi terhadap kemampuan individu dalam menghadapi stres dan tantangan hidup secara keseluruhan, yang mencakup tingkat komitmen, kontrol, dan kemampuan untuk melihat tantangan sebagai peluang (Kowalski & Schermer, 2019). Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi cenderung memiliki ketahanan mental

yang kuat, mampu bertahan dalam situasi sulit, serta melihat stres sebagai hal yang dapat diatasi dan dipelajari.

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan individu yang memiliki ketangguhan dalam menghadapi kesulitan dan perubahan, serta memiliki motivasi dan kontrol diri yang tinggi. Sebaliknya, skor rendah dalam skala ini menunjukkan individu yang lebih rentan terhadap stres dan kesulitan dalam menghadapi perubahan atau tantangan hidup. *Hardiness personality* diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang berkaitan dengan komitmen, kontrol, dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari.

3.3.3.3 *Locus of Control*

Locus of control adalah hasil evaluasi terhadap sejauh mana individu percaya bahwa hasil dari kehidupan dipengaruhi oleh faktor internal, seperti usaha dan tindakan pribadi, atau oleh faktor eksternal. Galvin et al. (2018), seperti keberuntungan, takdir, atau pengaruh orang lain. Individu dengan *locus of control* internal cenderung percaya bahwa memiliki kontrol penuh atas kehidupan, dan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami adalah hasil dari upaya sendiri. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal lebih cenderung merasa bahwa faktor di luar kendali, seperti nasib atau orang lain, yang menentukan hasil dari kehidupan.

Skor tinggi dalam skala ini menunjukkan individu dengan *locus of control* internal, yang memiliki rasa tanggung jawab dan kontrol terhadap hasil-hasil yang terjadi dalam hidup. Sementara itu, skor rendah menunjukkan individu dengan *locus of control* eksternal, yang lebih

cenderung menyalahkan faktor luar atau merasa pasrah terhadap keadaan. *Locus of control* diukur dengan menggunakan dua dimensi utama: internal dan eksternal, yang mencerminkan sejauh mana individu merasa mampu mempengaruhi atau dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam kehidupan.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada seluruh individu atau objek yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi dasar untuk generalisasi hasil penelitian (Subhaktiyasa, 2024). Populasi yang diteliti dalam studi ini adalah seluruh Polwan yang bekerja di Polda Aceh, yang berjumlah 274 orang.

3.4.1 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Teknik ini merupakan metode di mana populasi dibagi terlebih dahulu ke dalam beberapa strata (kelompok atau kategori) yang memiliki karakteristik tertentu. Setelah itu, sampel diambil secara acak dari setiap strata. Karakteristik subjek yang diambil diantaranya:

1. Status Menikah
2. Berpangkat Bripda (Brigadir Tingkat Dua) – AKP (Ajun Komisaris Polisi)
3. Anggota Polwan dari jenjang Bintara hingga perwira menengah
4. Berusia 20-45 tahun

Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan metode Yamane. Metode Yamane adalah metode yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi secara sederhana dan efisien, dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (*margin of error*) yang diinginkan (Lamola & Yamane (1967) dalam (Makori & Paul, 2024). Teknik ini digunakan untuk

memberikan sampel yang cukup representif terhadap populasi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan tingkat kesalahan tertentu.

Rumus Yamane:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Di mana:

n = jumlah sampel yang dibutuhkan

N = Total populasi

e = *margin of error* yang diinginkan (misalnya antara 0,05 (5%) atau 0,1 (10%).

Mengacu pada rumus Yamane dengan tingkat kesalahan 5%, maka total sampel yang diperoleh adalah 163 orang.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah metode yang dilakukan untuk mengatur, mengolah, menyajikan dan menganalisis data berbentuk angka dengan tujuan agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai gejala atau keadaan tertentu sehingga dapat diketahui makna yang terkandung dalam hasil tersebut. Statistik deskriptif juga dapat digunakan untuk mengukur penyebaran dan pemusatan data sehingga dapat diperoleh gambaran yang mudah dipahami. Analisa tersebut dipakai guna mendeteksi nilai *mean*, *maximum value*, nilai minimum juga *standard deviation value* data (Siregar et al., 2023).

3.5.2 Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Menurut (Ghozali & Latan, 2014), variabel laten diperkirakan dengan menggunakan kombinasi linear dari indikator-indikatornya, yang dirancang untuk

mengatasi ketidakpastian dalam definisi komponen skor. *Metode structural equation modelling (SEM)* mengatasi kelemahan regresi konvensional. Dua pendekatan utama untuk penelitian SEM adalah *covariance-based SEM (CBSEM)* dan *variance-based SEM*, juga disebut *partial least squares (PLS)*. Menurut (Ghozali & Latan, 2014), SEM PLS membantu dalam membuat prediksi. Dalam model formal, agregat linear dari indikator yang relevan digunakan untuk menentukan variabel laten. Spesifikasi *inner* model, yang merupakan model struktural yang menghubungkan variabel laten, dan *outer* model, yang merupakan model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara indikator dan variabel laten, menentukan estimasi berat untuk membuat komponen skor variabel laten. Proses ini menghasilkan varian residual variabel dependen.

Metode PLS dikenal karena tidak memerlukan banyak asumsi mengenai data. Pendekatan ini bersifat *distribution-free*, sehingga dapat diterapkan pada berbagai jenis data seperti nominal, kategori, ordinal, interval, dan rasio (Ghozali & Latan, 2014). Teknik *bootstrapping* atau penggandaan acak yang digunakan dalam metode ini menghilangkan masalah asumsi normalitas data. Data dengan distribusi normal tidak diperlukan dalam PLS, seperti yang dicatat oleh Harahap (2015). PLS digunakan terutama untuk tujuan prediksi, baik dalam hubungan antar konstruk maupun dalam memperoleh nilai variabel laten yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Variabel laten didefinisikan dalam model PLS formal sebagai agregat linear dari indikator yang relevan. Perhitungan berat perkiraan untuk menghasilkan skor variabel laten didasarkan pada spesifikasi dalam dan luar model. Proses ini mengurangi *residual variance* dari variabel dependen, baik indikator maupun

variabel laten (Ghozali & Latan, 2014). Parameter yang diestimasi PLS dimasukkan ke dalam berbagai kategori. Ada tiga kategori estimasi. Kategori pertama mencakup estimasi berat yang digunakan untuk menentukan skor variabel laten. Kategori kedua mencakup estimasi jalur, atau estimasi jalan, yang menunjukkan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Kategori ketiga berkaitan dengan nilai parameter, seperti means dan konstanta regresi untuk kedua variabel laten dan indikatornya.

Hermawan et al. (2024) mengatakan bahwa untuk memastikan bahwa estimasi yang dihasilkan akurat, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah sepuluh kali jumlah jalur dalam model struktural. Jumlah sampel ini penting untuk diterapkan dalam praktik SEM-PLS. Variabel laten di sini adalah agregat linear dari indikator-indikator, dan estimasi berat yang digunakan untuk mengestimasi skor variabel laten berdasarkan model dalam dan luar. Estimasi parameter yang dihasilkan PLS dimasukkan ke dalam berbagai kategori. Pertama, skor variabel laten dihitung dengan estimasi berat. Selanjutnya, estimasi jalur menunjukkan hubungan antara variabel laten dan blok indikatornya. Terakhir, nilai parameter, seperti means dan konstanta regresi, dibahas. PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap untuk mendapatkan ketiga estimasi ini. Setiap tahap menghasilkan estimasi yang diperluka (Ghozali & Latan, 2014).

Dengan memanfaatkan PLS, peneliti dapat menangani berbagai jenis data tanpa terhambat oleh asumsi distribusi normal atau asumsi lainnya yang ketat. Fleksibilitas dan kepraktisan PLS membuat metode ini sering dipilih untuk analisis yang memerlukan pemodelan prediktif dan pengukuran kompleks. PLS

menyediakan alat yang kuat untuk menganalisis hubungan antar variabel laten serta antara indikator dan variabel laten dalam model yang kompleks.

Pendekatan PLS memungkinkan peneliti untuk mendapatkan hasil yang signifikan tanpa harus memenuhi asumsi distribusi yang ketat, menjadikannya metode yang berguna dalam berbagai konteks penelitian. Proses iterasi yang digunakan dalam PLS memastikan bahwa estimasi yang diperoleh dapat diandalkan dan akurat untuk analisis lebih lanjut. Sebagai metode yang fleksibel dan adaptif, PLS menawarkan solusi yang efisien untuk berbagai tantangan dalam pemodelan statistik.

3.5.3 Analisa *Outer Model*

Analisis *outer model* bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memenuhi validitas dan reliabilitas (Hussein, 2015). Untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar dapat menunjukkan variabel yang dimaksud secara akurat, proses ini melibatkan penilaian hubungan antara variabel laten dan indikator yang relevan. Validitas menentukan sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menentukan seberapa konsisten hasil pengukuran dari waktu ke waktu atau dalam berbagai situasi.

Dalam analisis *outer model*, beberapa indikator digunakan untuk menilai kualitas pengukuran. Indikator-indikator ini meliputi tingkat keterhubungan antara variabel laten dan indikator-indikator yang ditetapkan, serta bagaimana baiknya indikator tersebut dapat menggambarkan variabel laten yang dimaksud. Evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek teknis, diantaranya ialah sebagai berikut:

1. *Convergent validity* adalah sebuah konsep dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur sejauh mana item-item pengukuran atau komponen-komponen yang digunakan dalam suatu instrumen berhubungan erat dengan konstruk yang ingin diukur. Pengukuran ini dilakukan dengan memeriksa bagaimana skor item atau komponen dengan skor konstruk yang terkait berkorelasi satu sama lain. Standardized loading factor adalah cara untuk menilai *convergent validity*. Ini menunjukkan kekuatan hubungan antara item-item dalam alat ukur dan konstruk yang diharapkan. Ini menunjukkan seberapa besar korelasi antara setiap item atau indikator pengukuran dengan konstruk yang bersangkutan. Dalam praktiknya, validitas konvergen tinggi menunjukkan bahwa item-item pengukuran secara efektif menggambarkan konstruk yang ingin diukur dan bahwa alat ukur dapat dipercaya untuk mengukur aspek yang dimaksud dengan akurat. Nilai korelasi antara item-item pengukuran dan konstruk yang diukur harus lebih besar dari 0,7.
2. *Discriminant validity* adalah sebuah konsep dalam model pengukuran yang menilai seberapa baik indikator reflektif dari suatu konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya. Penilaian validitas diskriminan dilakukan dengan menganalisis *crossloading* pengukuran dari indikator terhadap konstruk yang berbeda. Jika korelasi antara konstruk dan item pengukuran menunjukkan nilai yang lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lain, indikator tersebut lebih cocok untuk konstruk yang dimaksud daripada konstruk lainnya. Dengan kata lain, indikator reflektif dianggap lebih akurat jika mereka menunjukkan korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk yang diukur daripada dengan konstruk lain. Metode alternatif untuk mengukur validitas diskriminan adalah

dengan membandingkan akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk, konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang Ini menunjukkan bahwa konstruk ini menjelaskan variansi indikatornya sendiri lebih baik daripada konstruk lain dalam model.

3. *Composite reliability* adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu konstruk dapat diukur melalui variabel laten yang terkait. Dalam konteks ini, *composite reliability* dapat dilihat melalui koefisien variabel laten yang ditampilkan. Untuk menilai tingkat keandalan *composite reliability*, biasanya digunakan dua metode utama: konsistensi internal dan *Cronbach's alpha*. Kedua alat ukur ini membantu dalam menentukan sejauh mana variabel-variabel dalam suatu konstruk konsisten dalam mengukur aspek yang sama. Jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6, maka konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, yang berarti bahwa itu dapat memberikan hasil yang konsisten dan akurat dalam penelitian atau analisis yang melibatkan variabel laten. Dengan demikian, nilai yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari konstruk tersebut memiliki keakuratan yang baik.
4. *Cronbach's Alpha* adalah salah satu metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian, dan berfungsi untuk menguatkan hasil dari uji *composite reliability*. Dengan menggunakan *cronbach's alpha*, variabel dianggap reliabel jika nilai alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,6. Pengujian ini penting dalam konteks model luar atau outer model, khususnya untuk indikator reflektif, yang sering digunakan untuk menilai konsistensi

internal dari alat ukur atau kuesioner yang diterapkan dalam penelitian (Harahap, 2020). Dalam penerapan uji *cronbach's alpha*, reabilitas dianggap memadai jika nilai estimasi yang dihasilkan lebih dari 0,6, yang berarti hasil pengukuran yang diperoleh dapat dipercaya dan konsisten. Uji ini khususnya relevan pada model luar yang melibatkan indikator reflektif, di mana hasil dari setiap item atau pertanyaan pada kuesioner diharapkan dapat memberikan kontribusi yang konsisten terhadap konstruk yang diukur. Dengan demikian, uji *cronbach's alpha* berfungsi sebagai alat penting dalam validasi dan penguatan hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan, memberikan keyakinan tambahan bahwa instrumen penelitian berfungsi dengan baik dan dapat diandalkan dalam konteks pengukuran yang spesifik.

3.5.4 Analisa Inner Model

Analisis *inner model*, yang sering juga dikenal sebagai *substantive theory*, *structural model*, dan *inner relation* digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten didasarkan pada *substantive theory*. Hubungan antara variabel laten dalam model ini digambarkan dengan menggunakan teori dasar yang telah ditentukan. Melalui analisis ini, hubungan antara variabel-variabel laten dalam konteks teori tersebut dapat dipahami dan diidentifikasi.

Evaluasi inner model dengan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) dilakukan dengan menggunakan nilai *R-square* untuk konstruk dependen sebagai metode utama. Besarnya variasi dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen ditunjukkan oleh nilai *R-square*. Penilaian terhadap signifikansi pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dilakukan dengan menggunakan perubahan nilai *R-square*. Cara interpretasi nilai

R-square dilakukan dengan cara yang mirip dengan interpretasi pada regresi linier.

Uji prediktif relevansi dilakukan dengan menggunakan *Stone-Geisser Q-square test* untuk mengevaluasi *inner* model. Kemampuan model dalam memprediksi nilai-nilai variabel dependen secara akurat dinilai dengan nilai *Q-square*. Kemampuan prediktif yang baik ditunjukkan oleh nilai *Q-square* yang tinggi, sementara nilai yang rendah menunjukkan sebaliknya. Evaluasi ini memberikan wawasan tambahan mengenai seberapa baik model mampu merepresentasikan hubungan dalam data.

Uji *t* dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural juga dilakukan dalam penilaian *inner* model pada PLS. Apakah koefisien yang dihasilkan signifikan secara statistik ditentukan melalui uji *t*, yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen tidak terjadi secara kebetulan. Dengan menggabungkan hasil dari *R-square*, *Q-square*, dan uji *t*, gambaran menyeluruh mengenai kekuatan dan keandalan model dapat diperoleh, serta keputusan mengenai validitas dan relevansi model dapat dibuat dengan lebih terinformasi.

3.5.5 Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini melibatkan penggunaan nilai *t*-statistik dan nilai probabilitas sebagai alat ukur utama. Nilai *t*-statistik yang digunakan dalam pengujian ini adalah 1,96, yang sesuai dengan tingkat signifikansi alpha 5%. Kriteria untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai *t*-statistik yang diperoleh dengan nilai ambang batas tersebut. Jika nilai *t*-statistik yang diperoleh lebih besar dari 1,96,

maka H_a akan diterima dan H_o akan ditolak, menunjukkan adanya bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis alternatif.

Selain t-statistik, nilai probabilitas juga digunakan dalam proses pengujian hipotesis. Untuk penerimaan hipotesis alternatif (H_a), nilai p yang diperoleh harus kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa probabilitas memperoleh hasil yang sama atau lebih ekstrem dari yang diamati jika hipotesis nol (H_o) benar adalah kurang dari 5%. Jika nilai p kurang dari 0,05, hipotesis alternatif dianggap diterima, menunjukkan bahwa hasil yang diamati cukup signifikan secara statistik.

Keputusan akhir untuk menerima atau menolak hipotesis ditentukan dengan membandingkan hasil pengujian t-statistik dan nilai probabilitas dengan nilai ambang batas yang telah ditetapkan. Metode ini memastikan bahwa keputusan yang diambil berdasarkan data yang tersedia adalah konsisten dan dapat dipercaya. Penjelasan mengenai kriteria ini mengacu pada panduan yang diuraikan oleh Harahap (2015), yang menyarankan bahwa perbandingan antara nilai yang diperoleh dengan nilai ambang batas penting untuk validitas hasil penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. *Hardiness personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Individu dengan tingkat *hardiness personality* yang tinggi lebih mampu mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka dalam mengelola tekanan dan stres kerja dengan lebih baik, serta kecenderungan untuk tetap berkomitmen, memiliki kontrol atas situasi, dan melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang.
2. *Locus of control* juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Polwan dengan *locus of control internal* cenderung lebih mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena mereka meyakini bahwa hasil yang diperoleh merupakan konsekuensi dari usaha dan keputusan pribadi. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal lebih rentan mengalami ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi, karena mereka merasa bahwa faktor eksternal lebih menentukan kondisi kehidupan mereka.
3. *Hardiness personality* berkontribusi secara signifikan dalam membentuk *locus of control* individu. Polwan dengan *hardiness personality* yang tinggi lebih cenderung memiliki *locus of control internal*, yang berarti mereka

meyakini bahwa mereka memiliki kendali terhadap berbagai situasi yang mereka hadapi. Ketahanan mental yang kuat memungkinkan individu untuk lebih optimis, resilien, serta proaktif dalam mengatasi tekanan pekerjaan dan tantangan dalam kehidupan pribadi.

4. *Locus of control* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *hardiness personality* dan *work-life balance*. Pengaruh *hardiness personality* terhadap *work-life balance* tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga terjadi melalui peningkatan *locus of control internal*. Dengan kata lain, individu yang memiliki ketangguhan mental yang tinggi cenderung mengembangkan *locus of control internal*, yang pada akhirnya membantu mereka dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi secara lebih optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan:

1. Bagi Institusi Kepolisian

Disarankan untuk mengembangkan program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan *hardiness personality* dan *locus of control internal*. Program ini dapat mencakup pelatihan manajemen stres, peningkatan resiliensi psikologis, serta pengelolaan beban kerja agar personil Polri khususnya Polwan lebih siap menghadapi tekanan kerja dan tetap menjaga keseimbangan kehidupan.

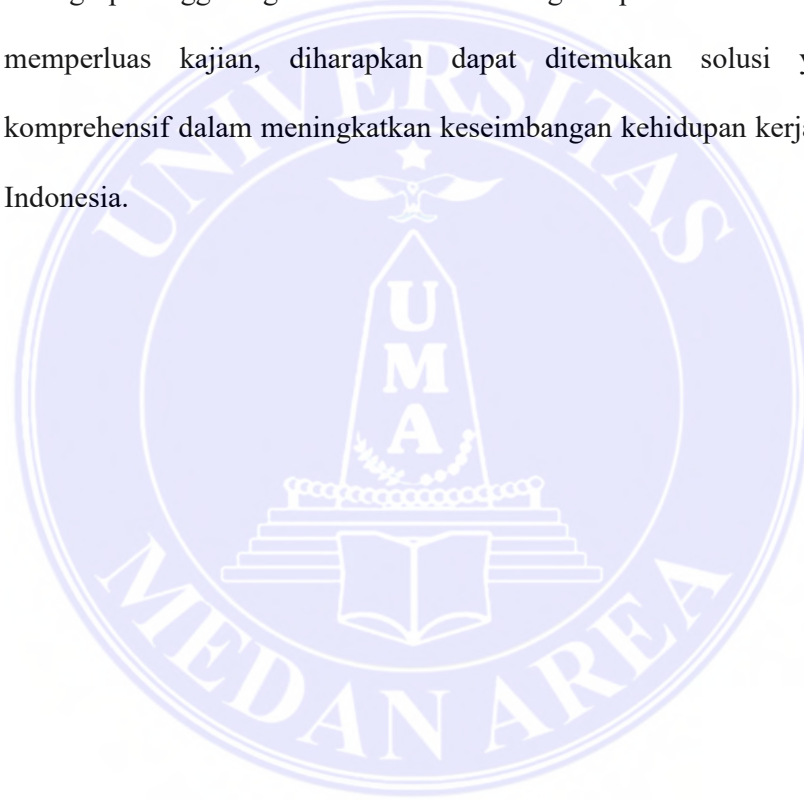
2. Kebijakan institusional

Perlu diarahkan pada peningkatan fleksibilitas kerja, seperti sistem rotasi kerja yang lebih adaptif, kebijakan cuti yang lebih fleksibel, serta dukungan

psikososial bagi Polwan. Selain itu, diperlukan dukungan sosial yang lebih kuat dari lingkungan kerja dan keluarga guna meningkatkan kesejahteraan psikologis Polwan.

3. Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap *work-life balance*, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, serta strategi penanggulangan stress dalam menghadapi tekanan kerja. Dengan memperluas kajian, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih komprehensif dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja Polwan di Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, A., & Syamsuddin, D. (2022). Upaya Bhabinkamtibmas Desa Garassikang Dalam Mencegah Penyebaran Berita Hoaks Perspektif Siyasaah Syar'iyah. *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasaah Syar'iyah*, 3(1), 144–154.
- Anwar, D. P., & Fauziah, N. (2019). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja sebagai polisi di Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 105–110.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1861–1872.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843–852.
- Asfiah, N., & Dewayani, E. K. U. (2024). The Influence of Work Facilities, Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 9(2), 869–882.

Aura, C. M., Mwarabu, R. L., Nyamweya, C. S., Ongore, C. O., Musa, S., Keyombe, J. L., Guya, F., Awuor, J. F., Owili, M., & Njiru, J. M. (2024). Unbundling sustainable community-based cage aquaculture in an afrotropical lake for blue growth. *Journal of Great Lakes Research*, 50(5), 102410.

Azizah, J. N., & Satwika, Y. W. (2021). Hubungan antara hardiness dengan stres akademik pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi selama pandemi covid 19. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 212–223.

Bagley, C., Abubaker, M., & Sawyerr, A. (2018). Personality, work-life balance, hardiness, and vocation: A typology of nurses and nursing values in a special sample of english hospital nurses. *Administrative Sciences*, 8(4). <https://doi.org/10.3390/admsci8040079>

Bani-Hani, M. A., & Hamdan-Mansour, A. M. (2021). The moderation effect of locus of control on the relationship between job demand and job satisfaction among nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 27(1). <https://doi.org/10.1111/ijn.12876>

Baptista, J. S. M., & Dewi, A. S. (2021). The Influence of Financial Attitude, Financial Literacy, and Locus of Control on Financial Management Behavior. *International Journal of Social Science and Business*, 5(1), 93–98. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>

Chiang, Y. Te, Fang, W. T., Kaplan, U., & Ng, E. (2019). Locus of control: The mediation effect between emotional stability and pro-environmental

behavior. *Sustainability* (Switzerland), 11(3).
<https://doi.org/10.3390/su11030820>

Christy, S., & Yan, K. (2020). Work family conflict dan subjective well-being pada polisi wanita. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(1), 1–14.

Deris, L., & Saori, S. (2024). Pengaruh Locus Of Control Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cibadak. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4).

Ebeh, R. E., & Onwuamaegbu, P. O. (2023). Perceived influence of job stress and work locus of control on psychological well-being among medical doctors and nurses in south-east nigeria. *African Journal of Social and Behavioural Sciences*, 13(2).

Faruk, U., Bakar, N. B. A., & Arifin, S. (2024). Peran Locus Of Control Dalam Pengelolaan Kecerdasan Emosi Guru Sekolah. *Counselia; Jurnal Bimbingan Konseling Pendidikan Islam*, 5(2), 629–638.

Fatima, S., & Kamal, Y. (2025). The Relationship Of Psychological Hardness To Occupational Stability. *Journal of Positive School Psychology*, 9(1).

Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255–264.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of*

Occupational Health Psychology, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>

Frone, M. R. (2013). *Alcohol and illicit drug use in the workforce and workplace*. American Psychological Association Washington, DC.

Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J., & Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 820–833.

Ghozali, I., & Latan, H. (2014). Partial Least Squares konsep, metode dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 57.

Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1841359.

Harahap, W. Y. A. (2022). *Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan Work-Family Conflict Pada Polwan Di Polda Sumut*. Universitas Medan Area.

Hasanah, R., & Ridha, M. A. (2019). Perspektif gender tentang keseimbangan hidup-kerja, perceived stress, dan locus of control. *Forum Ekonomi*, 21(2), 192–203. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>

- Herliany, K. (2023). Hardiness Pada Mahasiswa yang Berwirausaha. *Journal of Creative Student Research*, 1(2), 240–264.
- Herlina, L. (2019). Kondisi dan faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita PT ‘SGS.’ *Psiko Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Hermawan, M. D., Kurniawan, A., Mardianto, M. F. F., & Sediono, S. (2024). Segmentation of fresh graduates’ job interest and motivation based on finite mixture partial least squares (fimix-pls). *VARIANCE: Journal of Statistics and Its Applications*, 6(2), 229–238.
- Huang, J. T. (2015). Hardiness, Perceived Employability, and Career Decision Self-Efficacy Among Taiwanese College Students. *Journal of Career Development*, 42(4), 311–324. <https://doi.org/10.1177/0894845314562960>
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0. *Universitas Brawijaya*, 1, 1–19.
- Hutahaean, N. M., & Fitriadi, W. G. (2023). Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja dan Kualitas Kerja. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 2186–2574.
- Irawan, F., Anggela, F. P., & Gunawan, B. (2025). The effect of work-life balance and burnout job satisfaction of part-time university students karawang struggle buana. *Proceeding International Conference on Bussiness and Entrepreneurship for Nation’s Sustainability*, 2(1), 1–15.

Irenike, D., Chori, M., Winarsunu, T., & Hasanati, N. (2022). The Relationship of The Hardiness Personality and Burnout: Mediation by Work-Life Balance. *The International Journal of Indian Psychology*, 10(3).
<https://doi.org/10.25215/1003.010>

Kandi, N. A. H., & Zeinali, A. (2017). Relationship between Personality Characteristics, Internal Locus of Control, Psychological Hardiness and Nurses' Quality of Life. *Journal of Research Development in Nursing & Midwifery*, 14(1).

Kardum, I., Hudek-Knežević, J., & Krapić, N. (2012). The Structure of Hardiness, its Measurement Invariance across Gender and Relationships with Personality Traits and Mental Health Outcomes. In *Psychological Topics* (Vol. 21).

Karkouljian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918–4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>

Kassianos, A. P., Symeou, M., & Ioannou, M. (2016). The health locus of control concept: Factorial structure, psychometric properties and form equivalence of the multidimensional health locus of control scales. *Health Psychology Open*, 3(2). <https://doi.org/10.1177/2055102916676211>

Khan, F. O., & Fazili, A. I. (2016). Work life balance: a conceptual review. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 5(2).

- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1.
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (2005). *Work and Life Integration Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Kowalski, C. M., & Schermer, J. A. (2019). Hardiness, perseverative cognition, anxiety, and health-related outcomes: A case for and against psychological hardiness. *Psychological Reports*, 122(6), 2096–2118.
- Leutritz, T., Krauthausen, M., Simmenroth, A., & König, S. (2024). Factors associated with medical students' career choice in different specialties: a multiple cross-sectional questionnaire study at a German medical school. *BMC Medical Education*, 24(1), 798.
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., Nugraha, Y., Psikologi, F., Padjadjaran, U., Raya, J., Sumedang, B., 21, K. M., Jatinangor, K., Sumedang, K., & Barat, J. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 19(1), 94–103.
- Makori, E. N., & Paul, V. M. (2024). Community Radio Programmes in Solving Defilement Cases: A Case of Nyamira County, Kenya. *African Journal of Empirical Research*, 5(2), 859–868. <https://orcid.org/0009-0008-7163-041X>
- Melhe, M. A., Salah, B. M., & Hayajneh, W. S. (2021). Impact of training on positive thinking for improving psychological hardiness and reducing

academic stresses among academically-late students. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 21(3), 132–146.

Mubalus, S. F. E. (2023). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Lalu Lintas Di Kabupaten Sorong Dan Penanggulangannya. *Sosied*, 6(1), 182–197.

Mulyati, N. (2018). Korporasi Sebagai Subjek Hukum Dan Pertanggungjawaban Pidananya Dalam Hukum Pidana Indonesia. *Disertasi, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia*.

Murthy, L., & Tapas, P. (2021). Locus of Control: Conceptualization, Application and Predictive Ability-A Literature Review. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7).

Mustafa, Z., Amin, R., Aldabbas, H., & Ahmed, N. (2024). Intrusion detection systems for software-defined networks: a comprehensive study on machine learning-based techniques. *Cluster Computing*, 27(7), 9635–9661.

Nadhifa, P., Mawarpury, M., Afriani, A., & Sari, N. (2024). Couple Resilience and Wellbeing in a Dual Earner Family. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 7(2).

Naimah, S. (2024). *Peran moderasi motivasi intrinsik dalam pengaruh fear Of success dan work family conflict terhadap kinerja Polwan di polda jateng*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

- Nath Gangai, K., Chandra Mahakud, G., & Sharma, V. (2016). Association between Locus of Control and Job Satisfaction in Employees: A Critical Review. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2). <http://www.ijip.in>
- Nigade, J., & Bhola, S. (2016). Relationship between Work Life Balance, Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry. *Pravara Management Review*. <https://www.researchgate.net/publication/305379783>
- Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 594–607.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Oktavian, M. R., Nistor, J., Gruenwald, J. T., & Xu, Y. (2023). Preliminary development of machine learning-based error correction model for low-fidelity reactor physics simulation. *Annals of Nuclear Energy*, 187, 109788.
- Parajuli, D. R., Ullah, S., McGrail, M., McLachlan, C. S., & Isaac, V. (2022). Work-related, socio-cultural, and personal factors associated with locus of control among Australian general practitioners. *Journal of Psychiatric Research*, 155, 589–595. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.09.048>

- Prameswari, I. A. N., & Sari, D. M. M. Y. (2023). The influence of internal locus of control on ethical behavior with work-life balance as moderating variable. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21043>
- Purwaningtyas, F. D., & Pertamaputri, A. N. (2024). Work life balance dengan stres kerja pada anggota polisi wanita di polres surabaya. *Journal Of Gender Equality and Social Inclusion (GESI)*, 28(1).
- Rahmat, H. K., Pernanda, S., Casmini, C., Budiarto, A., Pratiwi, S., & Anwar, M. K. (2021). Urgensi Altruisme dan Hardiness pada Relawan Penanggulangan Bencana Alam: Sebuah Studi Kepustakaan [The Urgency of Altruism and Resilience in Natural Disaster Management Volunteers: A Literature Study]. *Acta Islamica Counsenesia: Counselling Research and Applications*, 1(1), 45–58.
- Riantika, M., Rahayu, R. D. W. I., Pratiwi, A. R., Sugiarti, R., & Suhardi, F. (2024). Work life balance dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada polwan yang sudah menikah di polda jateng. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 4(3), 238–243.
- Romanova, A. V., Salakhova, V. B., Ganova, T. V., Nalichaeva, S. A., Nazarova, L. S., & Dolzhenko, A. I. (2019). Hardiness as a component for sustainable development of a person's personality: ecological and psychological aspect. *Eurasian Journal of Biosciences*, 13(2).

- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45(4), 489.
- Saleh, T. J., Shahab, S., & Mehmood, T. (2022). Role of locus of control in satisfaction with Work-life balance in the life of working women. *Journal of Int’L Affairs*, 5(3).
- Saputra, E., Suarni, W., Marhan, C., & Psikologi, J. (2021). Locus of Control dan Stres Akademik Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Sublimapsi*, 2(3), 224–233.
- Sen, C., Professor, A., & Hod, &. (2015). Psychological Capital and Work-life Balance: A Study on Police Officers. *Explore International Research Journal Consortium Wwww.Irjcjournals.Org*, 4(7), 2319–4421. <https://ssrn.com/abstract=2946662>
- Setyawati, I. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Hardiness and Perceived of Alternative Job Opportunities on Turnover Intentions. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 3(3), 103–112. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v3i3.7703>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
- Siregar, S. D., Toni, N., & Ariesa, Y. (2023). Impact of dividend policy, capital structure, and profitability on consumer goods firm value: Role of firm size (2013-2022). *Journal of Economics and Business Letters*, 3(4), 38–48.

- Siswanto, A. H. (2024). Psikologi Remaja Tantangan Dan Dinamika Perkembangan. *Circle Archive*, 1(4).
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731.
- Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56.
- Tanuwijaya, T. C., Rahmawati, C. H. T., & Yuniarto, A. Y. (2022). The influence of product design, sales promotion and product quality on customer purchase decision at converse shoes (study on millennial generation). *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(2), 211–224.
<https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20190409153435-33->
- Thomassen, Å. G., Johnsen, B. H., Hystad, S. W., & Johnsen, G. E. (2022). Avoidance coping mediates the effect of hardiness on mental distress symptoms for both male and female subjects. *Scandinavian Journal of Psychology*, 63(1), 39–46. <https://doi.org/10.1111/sjop.12782>

- Tyas, R. C. R., & Cahyadi, A. (2022). Keterkaitan kepribadian hardiness dengan optimisme dalam mencari pekerjaan pada dewasa awal. *Psycho Idea*, 20(2), 118–127.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). The work-life balance of blue-collar workers: The role of employee engagement and burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227–241.
- Welmilla, I. (2020). Strategies for Work-Life Balance for Women in the Academic Profession of Sri Lanka. *Asian Social Science*, 16(5), 130. <https://doi.org/10.5539/ass.v16n5p130>
- Wiebe, D. J. (2020). Hardiness and health. In *Encyclopedia of Behavioral Medicine* (pp. 985–988). Springer.
- Wu, C. H., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2015). Developing agency through good work: Longitudinal effects of job autonomy and skill utilization on locus of control. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 102–108. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.004>
- Zaky, M. (2022). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Branding: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Zellawati, A., & Fasha, D. J. (2021). Work-life balance pada anggota polisi wanita polres salatiga ditinjau dari dukungan sosial keluarga. *Image*, 1(2).



LAMPIRAN

Lampiran 1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Pangkat	Jumlah	Persentase
Brigadir Polisi Dua (Bripda)	11	6,75%
Brigadir Polisi Satu (Briptu)	16	9,82%
Brigadir Polisi	69	42,33%
Brigadir Polisi Kepala (Bripka)	14	8,59%
Ajun Inspektur Polisi Dua (Aipda)	22	13,50%
Ajun Inspektur Polisi Satu (Aiptu)	5	3,07%
Inspektur Polisi Dua (Ipda)	12	7,36%
Inspektur Polisi Satu (Iptu)	8	4,91%
Ajun Komisaris Polisi (AKP)	6	3,68%
Total	163	100,00%
Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Menikah	116	71,17%
Belum Menikah	47	28,83%
Total	163	100%
Jumlah Anak	Jumlah	Persentase
<= 1 anak	98	60%
2-3 anak	42	26%
>= 4	23	14%
Total	163	100%
Usia	Jumlah	Persentase
23 - 31 Tahun	49	30%
32 - 40 Tahun	36	22%
41 - 49 Tahun	37	23%
> = 50 Tahun	41	25%
Total	163	100%

Lampiran 2. Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Statistik Deskriptif					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work Life Balance</i>	163	51	68	61.41717791	7.108347
<i>Hardiness Personality</i>	163	144	192	179.9570552	16.07442
<i>Locus Of Control</i>	163	90	120	107.2944785	13.23339

Deskriptif Item Pertanyaan Variabel <i>work life balance</i>				
No	Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
1	WLB1	STS	0	0%
		TS	0	0%
		S	54	33%
		SS	109	67%
	Total		163	100%
2	WLB2	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	58	36%
		S	105	64%
	Total		163	100%
3	WLB3	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	65	40%
		S	98	60%
	Total		163	100%
4	WLB4	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	63	39%
		S	100	61%
	Total		163	100%
5	WLB5	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	55	34%

Deskriptif Item Pertanyaan Variabel <i>work life balance</i>				
No	Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
		S	108	66%
	Total		163	100%
6	WLB6	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	56	34%
		S	107	66%
	Total		163	100%
7	WLB7	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	60	37%
		S	103	63%
	Total		163	100%
8	WLB8	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	62	38%
		S	101	62%
	Total		163	100%
9	WLB9	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	57	35%
		S	106	65%
	Total		163	100%
10	WLB10	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	68	42%
		S	95	58%
	Total		163	100%
11	WLB11	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	72	44%
		S	91	56%
	Total		163	100%
12	WLB12	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	60	37%

Deskriptif Item Pertanyaan Variabel <i>work life balance</i>				
No	Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
		S	103	63%
	Total		163	100%
13	WLB13	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	55	34%
		S	108	66%
	Total		163	100%
14	WLB14	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	67	41%
		S	96	59%
	Total		163	100%
15	WLB15	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	72	44%
		S	91	56%
	Total		163	100%
16	WLB16	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	69	42%
		S	94	58%
	Total		163	100%
17	WLB17	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	80	49%
		S	83	51%
	Total		163	100%

Deskriptif Item Pertanyaan Variabel <i>hardiness personality</i>				
No	Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
1	HP1	STS	0	0%
		TS	0	0%
		S	54	33%
		SS	109	67%
	Total		163	100%
2	HP2	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	58	36%
		S	105	64%
	Total		163	100%
3	HP3	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	65	40%
		S	98	60%
	Total		163	100%
4	HP4	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	63	39%
		S	100	61%
	Total		163	100%
5	HP5	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	55	34%
		S	108	66%
	Total		163	100%
6	HP6	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	56	34%
		S	107	66%
	Total		163	100%
7	HP7	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	60	37%
		S	103	63%
	Total		163	100%

Deskriptif Item Pertanyaan Variabel <i>hardiness personality</i>				
No	Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
8	HP8	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	62	38%
		S	101	62%
	Total		163	100%
9	HP9	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	57	35%
		S	106	65%
	Total		163	100%
10	HP10	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	68	42%
		S	95	58%
	Total		163	100%
11	HP11	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	72	44%
		S	91	56%
	Total		163	100%
12	HP12	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	60	37%
		S	103	63%
	Total		163	100%
13	HP13	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	55	34%
		S	108	66%
	Total		163	100%
14	HP14	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	67	41%
		S	96	59%
	Total		163	100%

Deskriptif Item Pertanyaan Variabel <i>hardiness personality</i>				
No	Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
15	HP15	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	72	44%
		S	91	56%
	Total		163	100%
16	HP16	STS	0	0%
		TS	0	0%
		S	47	29%
		SS	116	71%
	Total		163	100%
17	HP17	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	45	28%
		S	118	72%
	Total		163	100%
18	HP18	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	42	26%
		S	121	74%
	Total		163	100%
19	HP19	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	34	21%
		S	129	79%
	Total		163	100%
20	HP20	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	45	28%
		S	118	72%
	Total		163	100%
21	HP21	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	33	20%
		S	130	80%
	Total		163	100%

Deskriptif Item Pertanyaan Variabel <i>hardiness personality</i>				
No	Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
22	HP22	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	33	20%
		S	130	80%
	Total		163	100%
23	HP23	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	41	25%
		S	122	75%
	Total		163	100%
24	HP24	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	41	25%
		S	122	75%
	Total		163	100%
25	HP25	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	35	21%
		S	128	79%
	Total		163	100%
26	HP26	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	30	18%
		S	133	82%
	Total		163	100%
27	HP27	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	41	25%
		S	122	75%
	Total		163	100%
28	HP28	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	47	29%
		S	116	71%
	Total		163	100%

Deskriptif Item Pertanyaan Variabel <i>hardiness personality</i>				
No	Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
29	HP29	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	50	31%
		S	113	69%
	Total		163	100%
30	HP30	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	43	26%
		S	120	74%
	Total		163	100%
31	HP31	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	46	28%
		S	117	72%
	Total		163	100%
32	HP32	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	46	28%
		S	117	72%
	Total		163	100%
33	HP33	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	45	28%
		S	118	72%
	Total		163	100%
34	HP34	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	37	23%
		S	126	77%
	Total		163	100%
35	HP35	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	52	32%
		S	111	68%
	Total		163	100%

Deskriptif Item Pertanyaan Variabel <i>hardiness personality</i>				
No	Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
36	HP36	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	53	33%
		S	110	67%
	Total		163	100%
37	HP37	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	49	30%
		S	114	70%
	Total		163	100%
38	HP38	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	47	29%
		S	116	71%
	Total		163	100%
39	HP39	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	61	37%
		S	102	63%
	Total		163	100%
40	HP40	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	50	31%
		S	113	69%
	Total		163	100%
41	H41	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	44	27%
		S	119	73%
	Total		163	100%
42	HP42	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	41	25%
		S	122	75%
	Total		163	100%

Deskriptif Item Pertanyaan Variabel <i>hardiness personality</i>				
No	Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase (%)
43	HP43	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	41	25%
		S	122	75%
	Total		163	100%
44	HP44	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	34	21%
		S	129	79%
	Total		163	100%
45	HP45	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	42	26%
		S	121	74%
	Total		163	100%
46	HP46	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	39	24%
		S	124	76%
	Total		163	100%
47	HP47	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	38	23%
		S	125	77%
	Total		163	100%
48	HP48	STS	0	0%
		TS	0	0%
		N	37	23%
		S	126	77%
	Total		163	100%

Lampiran 3. Hasil Analisis SEM PLS menggunakan Smart PLS

Outer Loadings

	HP	LoC
HP1	0,717	
HP10	0,743	
HP11	0,718	
HP12	0,735	
HP13	0,762	
HP14	0,758	
HP15	0,743	
HP16	0,751	
HP17	0,811	
HP18	0,844	
HP19	0,836	
HP2	0,711	
HP20	0,804	
HP21	0,739	
HP22	0,756	
HP23	0,808	
HP24	0,793	
HP25	0,788	
HP26	0,746	
HP27	0,815	
HP28	0,839	
HP29	0,768	
HP3	0,783	
HP30	0,808	
HP31	0,805	
HP32	0,790	
HP33	0,855	
HP34	0,807	
HP35	0,741	
HP36	0,797	
HP37	0,762	
HP38	0,759	
HP39	0,754	
HP4	0,734	

HP40	0,772	
HP41	0,794	
HP42	0,776	
HP43	0,753	
HP44	0,756	
HP45	0,779	
HP46	0,769	
HP47	0,769	
HP48	0,761	
HP5	0,792	
HP6	0,743	
HP7	0,748	
HP8	0,821	
HP9	0,764	
LoC1		0,833
LoC10		0,924
LoC11		0,931
LoC12		0,936
LoC13		0,934
LoC14		0,937
LoC15		0,921
LoC16		0,832
LoC17		0,834
LoC18		0,895
LoC19		0,916
LoC2		0,855
LoC20		0,857
LoC21		0,858
LoC22		0,886
LoC23		0,932
LoC24		0,893
LoC25		0,905
LoC26		0,891
LoC27		0,903
LoC28		0,946
LoC29		0,914
LoC3		0,903
LoC30		0,876
LoC4		0,760

LoC5		0,890
LoC6		0,851
LoC7		0,913
LoC8		0,937
LoC9		0,913
WLB1		
WLB10		
WLB11		
WLB12		
WLB13		
WLB14		
WLB15		
WLB16		
WLB17		
WLB2		
WLB3		
WLB4		
WLB5		
WLB6		
WLB7		
WLB8		
WLB9		

Cross Loadings

	HP	LoC	WLB
HP1	0,717	0,382	0,484
HP10	0,743	0,379	0,588
HP11	0,718	0,455	0,593
HP12	0,735	0,492	0,760
HP13	0,762	0,493	0,717
HP14	0,758	0,439	0,714
HP15	0,743	0,444	0,701
HP16	0,751	0,528	0,611
HP17	0,811	0,546	0,712
HP18	0,844	0,510	0,616
HP19	0,836	0,515	0,609
HP2	0,711	0,364	0,469
HP20	0,804	0,393	0,494

HP21	0,739	0,457	0,415
HP22	0,756	0,344	0,479
HP23	0,808	0,446	0,519
HP24	0,793	0,384	0,501
HP25	0,788	0,465	0,507
HP26	0,746	0,427	0,512
HP27	0,815	0,435	0,498
HP28	0,839	0,486	0,521
HP29	0,768	0,463	0,527
HP3	0,783	0,397	0,551
HP30	0,808	0,442	0,496
HP31	0,805	0,501	0,529
HP32	0,790	0,395	0,511
HP33	0,855	0,523	0,563
HP34	0,807	0,465	0,546
HP35	0,741	0,407	0,540
HP36	0,797	0,462	0,543
HP37	0,762	0,465	0,467
HP38	0,759	0,449	0,485
HP39	0,754	0,454	0,477
HP4	0,734	0,403	0,590
HP40	0,772	0,440	0,572
HP41	0,794	0,556	0,562
HP42	0,776	0,502	0,437
HP43	0,753	0,466	0,498
HP44	0,756	0,467	0,417
HP45	0,779	0,483	0,445
HP46	0,769	0,475	0,433
HP47	0,769	0,492	0,438
HP48	0,761	0,470	0,421
HP5	0,792	0,400	0,534
HP6	0,743	0,390	0,584
HP7	0,748	0,326	0,590
HP8	0,821	0,476	0,638
HP9	0,764	0,407	0,589
LoC1	0,478	0,833	0,443
LoC10	0,552	0,924	0,554
LoC11	0,536	0,931	0,539
LoC12	0,581	0,936	0,573

LoC13	0,578	0,934	0,555
LoC14	0,544	0,937	0,515
LoC15	0,561	0,921	0,505
LoC16	0,499	0,832	0,436
LoC17	0,437	0,834	0,501
LoC18	0,494	0,895	0,513
LoC19	0,566	0,916	0,525
LoC2	0,482	0,855	0,396
LoC20	0,515	0,857	0,459
LoC21	0,463	0,858	0,429
LoC22	0,501	0,886	0,439
LoC23	0,554	0,932	0,463
LoC24	0,463	0,893	0,480
LoC25	0,539	0,905	0,448
LoC26	0,484	0,891	0,496
LoC27	0,499	0,903	0,492
LoC28	0,577	0,946	0,503
LoC29	0,540	0,914	0,490
LoC3	0,534	0,903	0,490
LoC30	0,512	0,876	0,449
LoC4	0,434	0,760	0,346
LoC5	0,538	0,890	0,482
LoC6	0,431	0,851	0,421
LoC7	0,536	0,913	0,534
LoC8	0,577	0,937	0,512
LoC9	0,569	0,913	0,510
WLB1	0,528	0,489	0,779
WLB10	0,628	0,451	0,874
WLB11	0,583	0,484	0,804
WLB12	0,507	0,387	0,817
WLB13	0,590	0,460	0,875
WLB14	0,637	0,466	0,890
WLB15	0,619	0,475	0,844
WLB16	0,614	0,454	0,858
WLB17	0,564	0,391	0,773
WLB2	0,642	0,525	0,840
WLB3	0,659	0,537	0,871
WLB4	0,601	0,438	0,875
WLB5	0,611	0,454	0,903

WLB6	0,622	0,465	0,885
WLB7	0,650	0,481	0,907
WLB8	0,662	0,495	0,901
WLB9	0,624	0,477	0,916

Fornell-Larcker

Criterion

	HP	LoC	WLB
HP	0,775		
LoC	0,583	0,894	
WLB	0,709	0,544	0,861

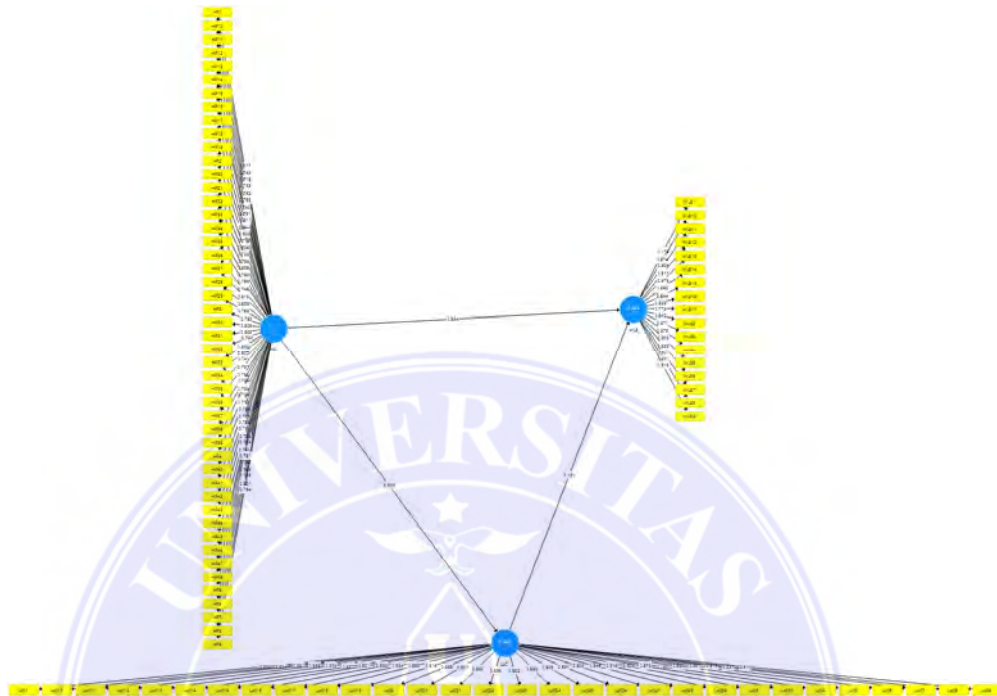
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	HP	LoC	WLB
HP			
LoC	0,585		
WLB	0,710	0,549	

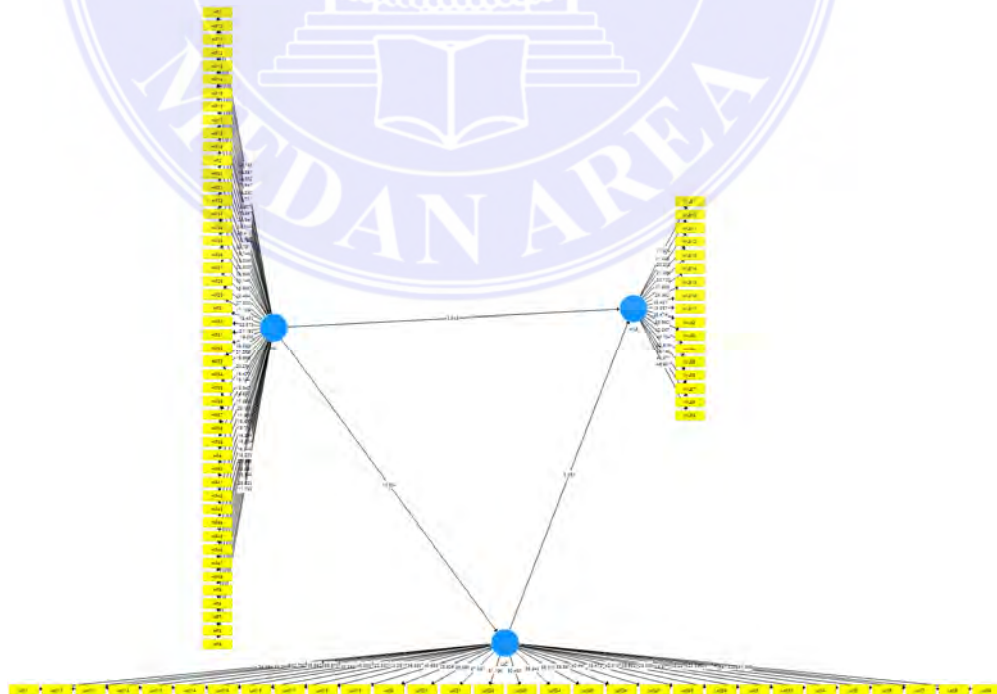
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
HP	0,986	0,987	0,986	0,601
LoC	0,991	0,992	0,992	0,798
WLB	0,978	0,979	0,980	0,741

Jalur outer model



Jalur inner model



R Square

	R Square	R Square Adjusted
LoC	0,340	0,336
WLB	0,529	0,523

Predictive Relevance

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
HP	7824.000	7824.000	
LoC	4890.000	3578.863	0.268
WLB	2771.000	1701.882	0.386

Path Coefficients

	HP	LoC	WLB
HP		0,583	0,594
LoC			0,197
WLB			

Indirect Effects**Total Indirect Effects**

	HP	LoC	WLB
HP			0,115
LoC			
WLB			

Specific Indirect Effects

	Specific Indirect Effects
HP -> LoC -> WLB	0,115

Total Effects

	HP	LoC	WLB
HP		0,583	0,709
LoC			0,197
WLB			

