

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *WORK LIFE BALANCE* PADA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
PARIWISATA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**SOSILO ASTRAYUDA
218600062**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
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 11/3/26

Access From (repository.uma.ac.id)11/3/26

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *WORK LIFE BALANCE* PADA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
PARIWISATA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

**SOSILO ASTRAYUDA
218600062**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
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 11/3/26

Access From (repository.uma.ac.id)11/3/26

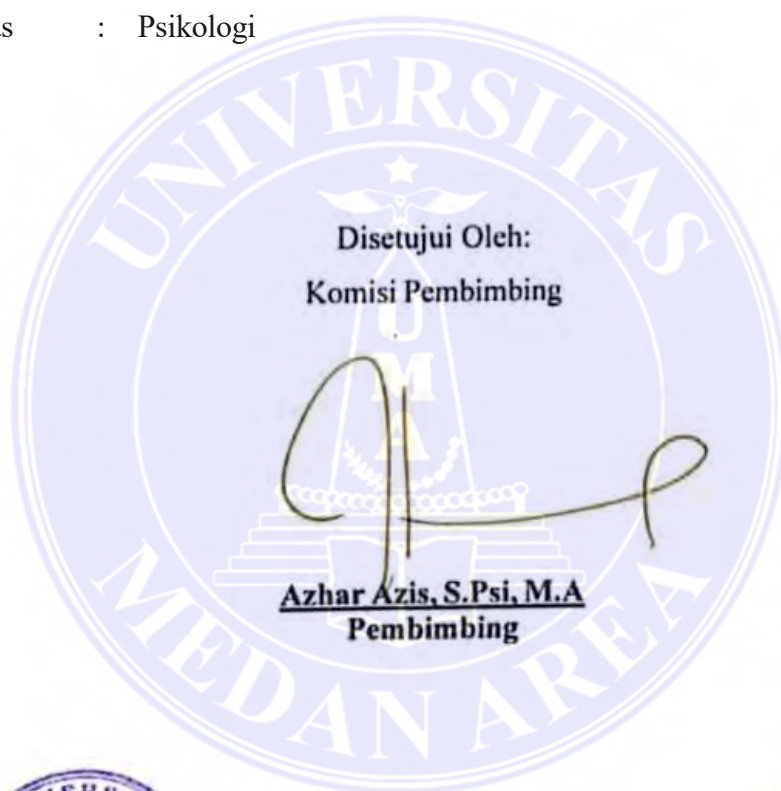
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Studi Identifikasi Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance* Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan.

Nama : Sosilo Astrayuda

Npm : 218600062

Fakultas : Psikologi



Dr. Siti Aisviah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

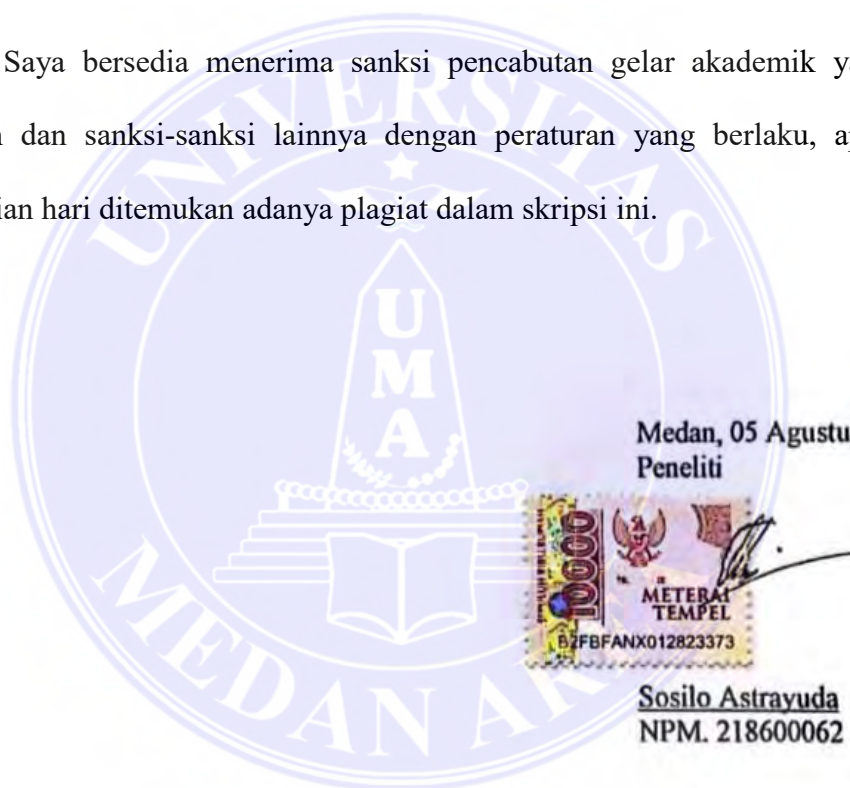
Faadhlil S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Disetujui : 05 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya ilmiah saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Sosilo Astrayuda

NPM 218600062

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas **Royalti Non-eksklusif (*Non Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance* Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan. Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 05 Agustus 2025
Yang Menyatakan



Sosilo Astrayuda
NPM. 218600062

ABSTRAK

Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance* Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan

OLEH:

SOSILO ASTRAYUDA

NPM : 218600062

Work Life Balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi dengan membagi waktu, energi, serta komitmen secara proporsional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* di Dinas Pariwisata Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan aplikasi IBM SPSS. Sampel dari penelitian ini adalah 50 Pegawai Negeri Sipil dengan teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala *Work Life Balance* yang disusun berdasarkan faktor-faktor *Work Life Balance* menurut Poulouse dan Sudarsan (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pekerjaan berada pada urutan pertama dengan nilai *extraction* sebesar 0.920, kemudian faktor pribadi dengan nilai *extraction* sebesar 0.866, faktor sosial dengan nilai *extraction* 0.796 serta faktor organisasi dengan nilai *extraction* sebesar 0.776. Kesimpulan penelitian ini adalah *Work Life Balance* Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan dalam kategori tinggi.

Kata Kunci : *Work Life balance*; Pegawai Negeri Sipil; Organisasi

ABSTRACT

Identification Study of the Factors Affecting Work Life Balance Among Civil Servants at the Tourism Office of Medan City

BY:

SOSILO ASTRAYUDA

NPM : 218600062

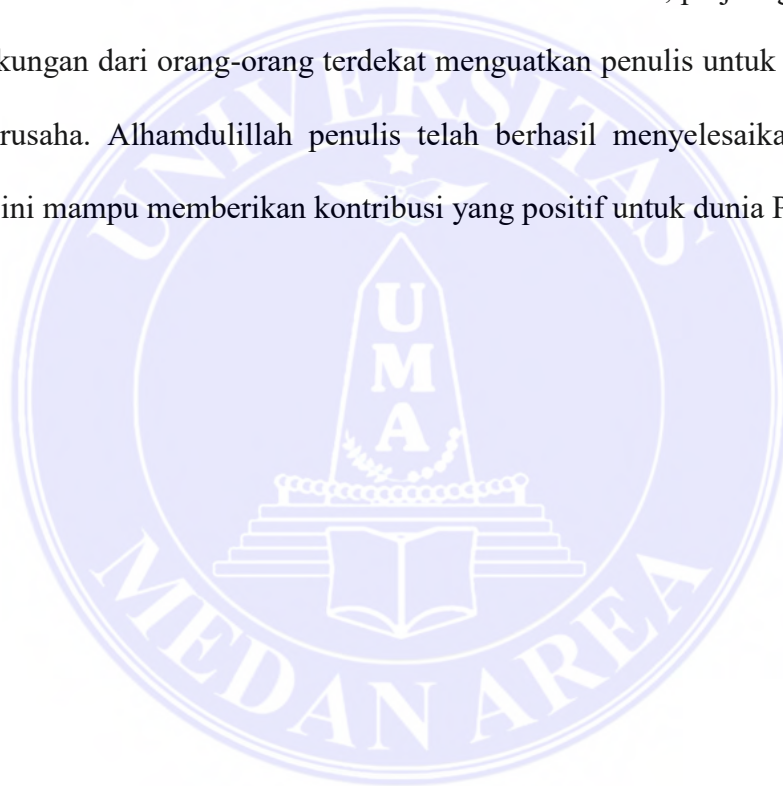
Work Life Balance is a condition in which individuals are able to maintain a balance between work, family, and personal life by allocating their time, energy, and commitment proportionally. This study aims to identify the factors that influence Work Life Balance at the Tourism Office of Medan City. The research method used is quantitative with a descriptive approach, utilizing IBM SPSS for data analysis. The sample consisted of 50 civil servants selected through total sampling. The study employed a Work Life Balance scale developed based on the factors proposed by Poulouse and Sudarsan (2014). The results show that the work related factor ranks first with an extraction value of 0.920, followed by the personal factor with a value of 0.866, the social factor with 0.796, and the organizational factor with 0.776. The conclusion of this study is that the Work Life Balance of civil servants at the Tourism Office of Medan City falls into the high category.

Keywords : *Work Life Balance; Civil Servants; Organization*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di tanah Sumatera Utara dari Bapak Muriono dan Ibu Aslinawati, tepatnya di Tembung pada tanggal 16 Februari 2003. Peneliti merupakan putra kedua dari tiga bersaudara. Lulus dari MAN 2 Model Medan pada tahun 2021, peneliti memutuskan untuk menyelami kedalaman jiwa manusia dengan mendaftar Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat izin dan rahmat dari Allah SWT serta usaha, perjuangan, kesabaran dan dukungan dari orang-orang terdekat menguatkan penulis untuk terus berjuang dan berusaha. Alhamdulillah penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif untuk dunia Pendidikan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya dan beserta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, dengan ini peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance* Pada Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pariwisata Kota Medan”**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Azhar Azis, S.Psi, M.A sebagai dosen pembimbing skripsi, yang telah banyak memberi saran dan masukan kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Peneliti juga berterima kasih kepada seluruh staf yang telah membantu dan memudahkan peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Bapak M. Odi Anggia Batubara, S.STP, M.M. selaku Kadis Dinas Pariwisata Kota Medan dan seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu untuk memberikan data guna kelancaran penelitian saya.

Peneliti juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Ayah, Ibu dan seluruh anggota keluarga tercinta atas segala doa, dukungan moral dan materil, serta motivasi yang tidak pernah putus. Tidak lupa peneliti mengucapkan terimakasih kepada teman seperjuangan, Hery Syahputra yang telah banyak memberikan banyak wejangan tentang kehidupan dan Dwi Fadhillah Putri atas dukungan, saran dan kesediaan untuk menemani saya dalam pengerjaan skripsi ini hingga selesai.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan tugas skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti

Sosilo Astrayuda



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR DIAGRAM	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 14
2.1 Kajian tentang Pegawai	14
2.1.1 Pengertian Pegawai	14
2.1.2 Pegawai Negeri Sipil	15
2.2 Kajian Tentang <i>Work Life Balance</i>	16
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	16
2.2.2 Faktor-Faktor <i>Work Life Balance</i>	17
2.2.3 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	20
2.2.4 Aspek-aspek <i>Work Life Balance</i>	25
2.2.5 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	27
2.3 Kerangka Konseptual	29
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 30
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	31
3.3 Metode Penelitian.....	31

3.3.1 Tipe Penelitian.....	31
3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas	34
3.3.5 Teknik Analisis Data	35
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.4.1 Populasi Penelitian	36
3.4.2 Sampel Penelitian	36
3.5 Prosedur Penelitian.....	37
3.5.1 Persiapan Administrasi	37
3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian	38
3.5.3 Pelaksanaan Penelitian	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Analisis Data	40
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	40
4.1.2 Uji Normalitas	41
4.1.3 Analisis Deskriptif Faktor-Faktor <i>Work Life Balance</i>	42
4.1.4 Deskriptif Faktor Pribadi	44
4.1.5 Deskriptif Faktor Organisasi.....	45
4.1.6 Deskriptif Faktor Sosial	46
4.1.7 Deskriptif Faktor Pekerjaan	47
4.2 Pembahasan.....	49
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Simpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	64

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Konseptual	29
--	----



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1 Distribusi Skala Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 4. 1 Distribusi Skala Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Validitas	40
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Data Penelitian	41
Tabel 4. 3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	42
Tabel 4. 4 Nilai <i>Extraction</i> Faktor <i>Work Life Balance</i>	43
Tabel 4. 5 Deskriptif Tingkat Skor Faktor Pribadi	44
Tabel 4. 6 Kategorisasi Faktor Pribadi	44
Tabel 4. 7 Deskriptif Tingkat Skor Faktor Organisasi	45
Tabel 4. 8 Kategorisasi Faktor Organisasi	45
Tabel 4. 9 Deskriptif Tingkat Skor Faktor Sosial	46
Tabel 4. 10 Kategorisasi Faktor Sosial	47
Tabel 4. 11 Deskriptif Tingkat Skor Faktor Pekerjaan	48
Tabel 4. 12 Kategorisasi Faktor Pekerjaan	48

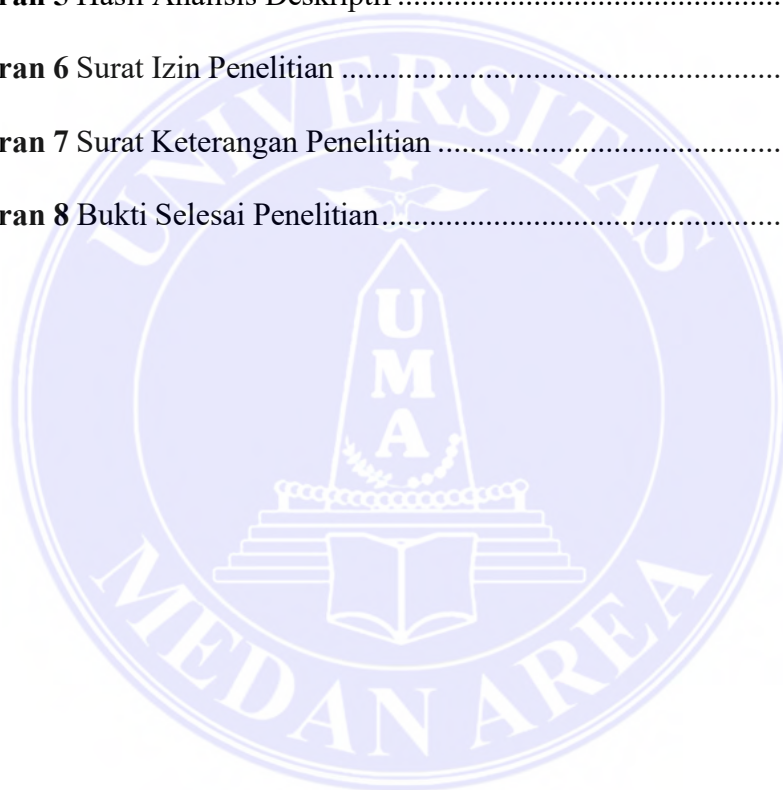
DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Diagram 4. 1 Deskripsitf Faktor <i>Work Life Balance</i>	43
Diagram 4. 2 Tingkat Skor Faktor Pribadi	44
Diagram 4. 3 Tingkat Skor Faktor Organisasi.....	46
Diagram 4. 4 Tingkat Skor Faktor Sosial	47
Diagram 4. 5 Tingkat Skor Faktor Pekerjaan	48



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Alat Ukur Penelitian.....	65
Lampiran 2 Data Penelitian	71
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas.....	79
Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif	81
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian	88
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	90
Lampiran 8 Bukti Selesai Penelitian.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu cara bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhannya dan mencapai kehidupan yang lebih baik dibandingkan sebelumnya. Di era globalisasi saat ini, organisasi perlu memperhatikan upaya dalam mencari serta mengembangkan sumber daya manusia yang aktif, tanggap, dan kompeten dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Hal ini bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi serta mencegah berbagai bentuk kerugian. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kondisi fisik dan psikologis yang sehat, rasa nyaman dan aman, serta dukungan dan motivasi dari keluarga.

Bekerja bukanlah sesuatu hal yang mudah, karena individu harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja serta menghadapi tuntutan dan beban kerja yang besar demi mencapai tujuan yang diharapkan di tempat kerja dan memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu, bekerja juga memerlukan keterampilan dan kemampuan agar dapat terus meningkatkan kualitas serta potensi diri, sehingga dapat menjadi pegawai yang produktif dan andal. Untuk mencapai kesuksesan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, dan organisasi juga harus menyediakan fasilitas yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, keberadaan pegawai menjadi salah satu

aspek penting dalam organisasi, karena mereka berperan dalam membantu mewujudkan rencana serta tujuan yang telah ditetapkan.

Shepphard (2016) menyatakan bahwa keberadaan pegawai merupakan salah satu faktor utama yang berperan aktif dalam menjalankan dan mewujudkan tujuan organisasi. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Robbins (dalam Abdullah dkk., 2020), yang menyebutkan bahwa pegawai adalah individu yang bersedia bekerja, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak tetap, berdasarkan perjanjian yang telah ditetapkan dan disepakati antara pegawai dan pemberi kerja. Pegawai dianggap sebagai salah satu faktor krusial dalam sebuah organisasi, berperan sebagai sarana atau mekanisme yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Untuk mencapai keberhasilan, setiap organisasi perlu merekrut karyawan yang kompeten, memiliki loyalitas, motivasi, serta inisiatif yang tinggi agar dapat berkontribusi dan berupaya demi kemajuan organisasi.

Terdapat banyak wadah pemberi kerja, seperti perusahaan, instansi, dan organisasi, baik yang dimiliki oleh pemerintah maupun swasta, yang selalu memerlukan Sumber Daya Manusia berkualitas dengan pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni serta dapat diandalkan. Sebagai pekerja, penting untuk memiliki kemampuan dalam memisahkan urusan pribadi dari pekerjaan agar kedua peran tersebut dapat dijalankan secara seimbang, sehingga mampu meningkatkan produktivitas individu. Pekerja maupun calon pekerja perlu memperhatikan aspek ini untuk menciptakan kesejahteraan bagi diri sendiri dan orang lain, mengoptimalkan karir, serta memberikan manfaat bagi organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work Life Balance*) menjadi hal yang harus diperhatikan

oleh setiap individu yang bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Nafis dkk., 2020 yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah situasi dimana karyawan dapat secara setara memenuhi tuntutan pekerjaan, memenuhi komitmen atau tanggung jawab keluarga mereka, dan tanggung jawab atau kebutuhan lainnya seperti aktivitas sosial.

Setiap pekerja membutuhkan keseimbangan antara kehidupan pribadi mereka dengan kehidupan kerja atau yang biasa disebut *Work Life Balance*. Hal ini menjadi penting, karena ketika seseorang hanya berfokus pada satu hal saja maka akan mengurangi produktivitas diri terkait kehidupan pribadi ataupun kehidupan kerja. Membagi fokus menjadi dua antara kehidupan pribadi dan kerja bukanlah hal yang mudah. Pada kenyataannya kehidupan pribadi dan pekerjaan bukan dua hal yang bisa dipisahkan, karena keduanya saling berpengaruh satu sama lain.

Di Indonesia, fenomena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukanlah hal baru. Hal ini diperparah oleh budaya kerja yang cenderung menormalisasi lembur, minimnya fleksibilitas waktu kerja, serta ekspektasi sosial terhadap peran ganda, terutama pada perempuan. Menurut laporan *Work Life Balance Index* oleh OECD (2020), Indonesia termasuk dalam kategori negara dengan tingkat WLB yang rendah dibandingkan negara-negara maju. Kondisi ini menunjukkan bahwa isu WLB perlu mendapatkan perhatian serius, khususnya dalam sektor publik yang memiliki struktur birokrasi yang ketat dan sistem kerja yang cenderung konvensional.

Dalam penelitiannya, Banu (2016) juga menambahkan bahwa *Work Life Balance* ini dapat terealisasi tak luput dengan kontribusi dan kebijakan yang diberikan oleh atasan dan pemberi kerja serta membantu memberikan intervensi di tempat kerja dan mengembangkan para pekerja. Menurut Banu (2015), ia menyatakan bahwa *Work Life Balance* terkait dengan pemisahan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pekerja dalam organisasi. Sebagai seorang pekerja pada dasarnya harus memiliki kemampuan untuk dapat menyeimbangkan peran disegala ranah, baik itu dalam ranah keluarga maupun dalam ranah pekerjaan, dan hal tersebut tentunya tak luput dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan lingkungan keluarga itu sendiri.

Konsep work life balance semakin berkembang, menurut Adkins (Dennira & Ekowati, 2020). Work life balance bukan hanya tentang konflik peran dan keterlibatan peran tetapi di sisi lain, digambarkan sebagai sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam berbagai posisi atau bidang kehidupan dapat konsisten dengan nilai-nilai atau prioritas hidup mereka. pernyataan lain datang dari Wayne, yang menjelaskan bahwa work life balance adalah keadaan keseimbangan yang ditentukan oleh masing-masing individu. Dengan demikian, keseimbangan digambarkan sebagai keseimbangan ideal antara kehidupan individu dan domain karir, serta kesetaraan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi.

Beberapa penelitian telah mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance* pada pegawai. Menurut Schabracq (dalam Gaol dkk., 2023) ada beberapa factor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) yaitu, karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga,

karakteristik pekerjaan dan sikap. Sejalan dengan hal tersebut menurut Paulose (Maiti & Bidinger, 2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Life balance* yaitu, gender, perencanaan kerja, dukungan organisasi, dukungan keluarga, dan *job stress*.

Berdasarkan publikasi ilmiah yang ditulis oleh Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020) dapat disimpulkan bahwa dari analisis faktor, terbentuk empat faktor baru untuk faktor *Work Life Balance* pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung. Faktor pertama yaitu Pengelolaan Lingkungan Pekerjaan yang terbentuk dari lima aitem yaitu perhatian terhadap karyawan, aktivitas di tempat kerja, lingkungan kerja, role overload, dan mempermudah interaksi dengan keluarga dengan nilai kontribusi sebesar 32,70%. Faktor kedua adalah Manajemen Waktu dan Peran yang terbentuk dari empat aitem yaitu konflik peran, mempermudah pekerjaan, bekerja dapat dimana saja, dan pengelolaan waktu dengan nilai kontribusi sebesar 13,01%. Faktor ketiga yang terbentuk adalah Fleksibilitas Waktu Kerja yang terdiri dari tiga aitem yaitu jam kerja fleksibel, mengatur stres kerja, dan fleksibilitas pengaturan kerja dengan nilai kontribusi sebesar 10,02%. Faktor keempat atau faktor terakhir yang terbentuk adalah Dukungan Manajemen yang terdiri dari tiga aitem yaitu ketersediaan workfamily policies/benefit, dukungan dari atasan, dan ketidakjelasan peran dengan nilai kontribusi sebesar 7,60%. Sehingga faktor work-life balance yang paling dominan pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung adalah faktor Pengelolaan Lingkungan Pekerjaan dengan nilai kontribusi sebesar 32,70%.

Hasil penelitian yang ditulis oleh Veluthan dan Valarmathi (2020) dalam penelitiannya memaparkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* yaitu faktor spesifik kerja dan faktor spesifik kehidupan. Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, pendapatan, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti. Sedangkan faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orangtua dan pasangan. Pada faktor spesifik kerja, jadwal kerja dapat mempengaruhi work-life balance, di mana dengan adanya struktur organisasi dan fraksi yang tepat dapat membuat pekerja mampu untuk mengelola beban kerja dan tanggung jawab keluarga. Begitu juga dengan sistem penghargaan seperti gaji, kenaikan jabatan, bonus, penilaian dan promosi. Terkait dukungan sosial tidak hanya berasal dari lingkungan organisasi namun juga dari lingkungan di rumah. Kebijakan yang di adopsi oleh organisasi juga dapat berpengaruh pada work-life balance pekerja seperti undang-undang anti diskriminasi, undang-undang kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lain. Pada faktor spesifik kehidupan dapat berupa tanggung jawab pekerja terhadap orang tuanya atau anak-anaknya. Memberikan bantuan dalam rumah tangga contohnya bantuan yang diberikan oleh pasangan membantu dalam membersihkan rumah, menyiapkan makanan, dan lain sebagainya.

Sejalan dengan itu, hasil dari penelitian yang ditulis oleh Gusmiarti dkk., (2022) dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan analisis diketahui bahwa rata-rata tingkat *Work Life Balance* pada Pegawai berada dikategori sedang ialah dikarenakan DP3AP2KB Jawa Tengah sudah memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Selain itu fasilitas dan juga strategi dinas dapat membantu

pegawai dalam mengelola dan memenuhi tuntutan pekerjaan serta tuntutan kehidupan. Sehingga tidak sulit untuk para pegawai DP3AP2KB Jawa Tengah mencapai tingkat *Work Life Balance*. Dalam usaha meningkatkan *Work Life Balance* terdapat beberapa cara yang dapat digunakan sebagai rencana intervensi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2016) yakni dengan memberikan dukungan sosial kepada para pegawai yang dimana dukungan sosial termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

Sebagai pegawai negeri yang memikul tanggung jawab besar terhadap kesejahteraan dan kemajuan negara, pegawai negeri sipil perlu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan tuntutan pribadi. *Work life balance* merupakan prinsip yang mana perlu menyeimbangkan kebutuhan individu baik keluarga, teman, waktu luang ataupun spiritual dengan prioritas di tempat kerja baik karir maupun ambisi. Dalam hal ini work life balance berarti pegawai tidak mengabaikan tanggung jawabnya sebagai pribadi disamping perannya sebagai pekerja (Rosanda, 2023). Pemikiran akan *Work Life Balance* ini membuat pegawai berusaha untuk senantiasa menjaga *Work Life Balance* dengan baik. Pegawai yang berhasil dalam mencapai work life balance yang baik ialah individu yang mampu menciptakan dan berhasil dalam *Work Life Balance*.

Berdasarkan PP No 53 tahun 2010 yang berisi tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil diantaranya mengatur jumlah jam wajib kerja bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu sebanyak 37,5 jam yang harus dipenuhi dalam seminggu. Peraturan tersebut bertujuan agar setiap pegawai mampu menyeimbangkan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai suatu keadaan keseimbangan antara dua tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah pada

hakekatnya sama. Dalam pandangan pegawai work-life balance adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga ataupun komitmen lain seperti hobi, seni dan studi. Sedangkan dalam pandangan instansi pemerintah work-life balance adalah pemanfaatan jam kerja secara efektif dan meminimalisir jam lembur dengan tetap memperhatikan tanggung jawab dan penyelesaian tugas (Sucaga dkk., 2018).

Work Life Balance sangatlah penting termasuk di Dinas Pariwisata Kota Medan sebagai instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam menjaga dan mengembangkan pariwisata dan ekonomi kreatif di kota Medan, tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Medan, Dinas Pariwisata Kota Medan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan urusan dibidang kepariwisataan. Pariwisata yang dikembangkan adalah Pariwisata MICE dan Kuliner serta ditunjang oleh sektor-sektor lainnya seperti bangunan heritage, keragaman etnis dan keramah tamahan masyarakat Kota Medan.

Berdasarkan hal tersebut peneliti berkunjung ke Dinas Pariwisata Kota Medan dengan tujuan untuk melakukan survei pra penelitian, yaitu dengan observasi dan wawancara guna mendapatkan informasi serta fenomena masalah pada penelitian yang akan berlangsung. Observasi dilakukan selama 2 hari berturut-turut pada tanggal 28-29 April 2025. Selama masa observasi, ditemukan adanya perbedaan kinerja diantara pegawai. Beberapa pegawai tampak lebih produktif melaksanakan tugasnya sebagai pekerja, sedangkan yang lainnya

terlihat santai dan banyak menghabiskan waktu hanya untuk berinteraksi sosial di luar keperluan pekerjaan dengan rekan kerjanya. Selain itu ada juga beberapa pegawai yang terlambat, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, unjuk kerja yang seadanya, bekerja terlambat, menyelesaikan tugas terlambat, dan sering pulang kantor sebelum jam kantor selesai. Selain itu kondisi tempat kerja terlihat cukup nyaman, bersih dan tidak terlalu banyak orang. Tetapi suasana di tempat kerja tersebut sangat ramai karena lokasinya yang berada di pusat kota.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 28-29 April 2025 dengan inisial (OA) selaku kepala Dinas Pariwisata Kota Medan, ia mengatakan bahwa Dinas Pariwisata Kota Medan adalah sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pengembangan, dan promosi sektor pariwisata, memiliki beban kerja yang kompleks. Aktivitas pegawai tidak hanya terbatas pada tugas administratif, namun juga mencakup pelaksanaan kegiatan promosi, pengelolaan event, kerja sama lintas sektor, serta mobilitas tinggi dalam pelaksanaan program pariwisata. Sebagai Pegawai Negeri Sipil, ia mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang harus ia lakukan sering membuat ia untuk pergi keluar kota selama sehari-hari, baik untuk mengikuti rapat, kunjungan kerja, survei dan lain lain. Hal tersebut membuat ia harus sering meninggalkan rumah, bahkan disaat hari libur sekalipun. Ia juga menjadi jarang berinteraksi dengan keluarga terutama dengan anak pada saat kunjungan kerja keluar kota selama sehari-hari. Dengan tuntutan pekerjaan yang ia miliki, ia merasa kesulitan membagi waktu untuk bertemu atau berkumpul dengan teman - teman dan kesulitan mencari waktu untuk hanya sekedar *me time*.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan inisial (WG) selaku ketua tim kerja lingkup pengembangan kawasan pariwisata, ia mengatakan bahwa Banyaknya tuntutan pekerjaan juga tak jarang membuat ia harus lembur dan membawa pekerjaan hingga kerumah guna untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu. Sebagai ibu rumah tangga, tak jarang kesibukan mengurus pekerjaan membuat ia kesulitan untuk membagi waktu mengurus rumah dan menghabiskan waktu bersama keluarga. Hal tersebut membuat ia harus memiliki ART untuk membantunya dalam pekerjaan dirumah. Akan tetapi ia mengatakan gaji atau kompensasi yang ia terima membuat ia cukup termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Fasilitas dari pemerintah yang ia dapatkan dan jenjang karir yang sangat jelas juga menjadi alasan ia untuk selalu produktif saat bekerja. Sehingga dengan tuntutan dan kesibukan pekerjaan yang harus ia lakukan, ia mengatakan tetap merasa seimbang dalam dunia pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Selain itu, wawancara juga dilakukan dengan inisial (FP) selaku staff di Dinas Pariwisata Kota Medan. Ia mengatakan bahwa gaji yang ia terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus ia lakukan. Terlebih lagi terkadang ia harus lembur dan masuk kerja pada hari sabtu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Akibatnya ia sering menjadi kelelahan pada saat dirumah dan tidak memiliki waktu yang cukup antara waktu istirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga. Dengan pendapatan yang belum memenuhi kebutuhannya sehari-hari ia juga membuka usaha makanan dirumah, sehingga ketika hari minggu yang seharusnya bisa ia gunakan untuk beristirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga, ia harus membantu istrinya untuk berjualan dirumah.

Studi-studi sebelumnya mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat memengaruhi *Work Life Balance*, di antaranya adalah beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dukungan dari atasan dan rekan kerja, budaya organisasi, peran keluarga, serta kondisi demografis seperti usia, jenis kelamin, dan status pernikahan (Byron, 2005; Haar dkk., 2014; Putri & Susanti, 2019). Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan dapat berdampak berbeda pada setiap individu tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik personal masing-masing pegawai.

Dengan memahami faktor-faktor yang berperan dalam menciptakan *Work Life Balance*, organisasi dapat merancang kebijakan kerja yang lebih inklusif dan humanis, seperti program fleksibilitas kerja, peningkatan kesejahteraan pegawai, serta pelatihan manajemen stres dan waktu. Langkah ini penting agar PNS tidak hanya mampu berkinerja tinggi dalam pekerjaannya, tetapi juga memiliki kualitas hidup yang baik di luar pekerjaan.

Namun, hingga saat ini, masih sedikit kajian yang secara khusus mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *Work Life Balance* di lingkungan PNS, khususnya pada instansi pemerintah daerah seperti Dinas Pariwisata Kota Medan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi secara empiris faktor-faktor dominan yang memengaruhi *Work Life Balance* di lingkungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta menjadi bahan masukan bagi pengambil kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Peneliti juga membatasi ruang lingkup penelitian pada kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, yang hanya mencakup daerah kerja di wilayah Kota Medan. Penelitian ini juga berfokus pada pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 50 orang dengan pembagian 1 orang Kepala Dinas, 1 orang Sekretaris, 3 orang Kepala Bidang, 8 orang Kepala Seksi, 2 orang Kepala Sub Bagian, dan 35 orang Staff. Dengan membatasi penelitian pada pegawai yang hanya berstatus Pegawai Negeri Sipil, penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang lebih spesifik, akurat dan relevan, serta peneliti dapat lebih fokus dengan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* pada Pegawai Negeri Sipil.

Pemilihan Dinas Pariwisata Kota Medan sebagai tempat penelitian didorong oleh potensi kontribusi penelitian ini terhadap pengembangan kebijakan di sektor publik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pemerintah dalam merumuskan sebuah kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan *Work Life Balance* pada pegawai di sektor publik.

Berdasarkan pengamatan dan permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul: **“Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance* Pada Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah penelitian ini adalah: faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Work Life Balance* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik itu secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian yang dapat diuraikan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dalam pengembangan teori khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu membantu memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan terkait faktor-faktor *Work Life Balance*, sehingga dapat memberikan pandangan kepada pegawai agar dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan maupun kehidupan di luar ranah pekerjaan. Peningkatan *Work Life Balance* Pegawai dapat berdampak positif pada produktifitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian tentang Pegawai

2.1.1 Pengertian Pegawai

Akadum (dalam Yusuf 2013) menyatakan bahwa pegawai adalah individu yang secara sah dan resmi bekerja pada suatu organisasi, baik itu di sektor perusahaan maupun instansi pemerintahan. Menurut Harsono dalam Napitupulu & Benedict (2019) mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang diberi tugas berdasarkan kejurusan, keahlian, keterampilan (*skill*) dan tanggung jawab, serta melaksanakannya sesuai dengan syarat-syarat seperti waktu, rencana, jadwal, biaya dan sebagainya yang telah ditentukan.

Sedangkan, Mardiasmo (dalam Abdullah dkk., 2020) mengatakan bahwa Individu yang bekerja untuk pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja, baik tertulis maupun lisan, untuk menjalankan tugas dalam suatu jabatan atau aktivitas tertentu. Perjanjian yang dimaksud dapat berupa perjanjian tertulis maupun tidak tertulis, yang bertujuan untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan atau kegiatan tertentu dengan menerima imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian tugas, atau ketentuan lain yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Ketentuan ini juga mencakup individu yang bekerja dalam jabatan negeri, badan usaha milik negara, maupun badan usaha milik swasta.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan aset utama dan elemen krusial dalam suatu organisasi. Pegawai adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi setelah resmi direkrut melalui perjanjian tertulis maupun tidak tertulis yang disepakati antara pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian serta kesepakatan kerja tersebut dapat mencakup besaran gaji atau imbalan yang diterima pekerja, serta ketentuan mengenai jam kerja dan durasi kontrak dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Pegawai Negeri Sipil

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa pegawai negeri merupakan unsur pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan nasional.

2.2 Kajian Tentang *Work Life Balance*

2.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut (Fisher dan Bulger, 2009) *Work Life Balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) mengacu pada bagaimana individu membagi waktu dan energi mereka untuk menjalankan berbagai peran dalam kehidupan. Fisher mengatakan *Work Life Balance* merupakan faktor stres dalam pekerjaan yang terdiri dari empat komponen utama, yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi. Konsep ini menggambarkan kondisi di mana seseorang dapat mengalokasikan waktu yang cukup untuk pekerjaannya, sekaligus tetap memiliki waktu yang memadai untuk aktivitas lain seperti keluarga, hobi, dan partisipasi dalam kegiatan sosial.

Menurut Delecta (2011) *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga, serta tanggung jawab dan aktivitas lain di luar pekerjaan. Selain mencakup hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga, work-life balance juga melibatkan peran dalam berbagai aspek kehidupan lainnya. Greenhaus, dkk., (2003) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* merupakan keseimbangan antara peran individu dalam pekerjaan dan keluarga, dengan mempertimbangkan aspek seperti waktu, keterlibatan, komitmen, dan perhatian. Menurutnya, keseimbangan yang baik ditandai dengan distribusi yang seimbang dalam hal waktu, keterlibatan, komitmen, dan perhatian. Sebaliknya, ketidakseimbangan terjadi ketika salah satu atau beberapa aspek tersebut, seperti perhatian, waktu, keterlibatan, atau komitmen, berada pada tingkat yang rendah.

Menurut Clark (dalam Wardani & Firmansyah, 2021), *Work Life Balance* didefinisikan sebagai persepsi karyawan bahwa berbagai aspek dalam kehidupan pribadi, tanggung jawab keluarga, dan pekerjaan dapat dikelola serta diintegrasikan, meskipun tetap berpotensi menimbulkan konflik peran. Pendapat ini sejalan dengan Delecta (2011), yang mengartikan *Work Life Balance* sebagai kemampuan individu dalam memenuhi kewajiban pekerjaan, komitmen terhadap keluarga, serta tanggung jawab lain di luar pekerjaan.

Berdasarkan uraian definisi yang telah disampaikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi dengan membagi waktu, energi, serta komitmen secara proporsional, sehingga mampu meminimalisir konflik peran dan dapat menjalani hidup dengan penuh kebahagiaan dan terhindar dari ketegangan di antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.2.2 Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) terdapat 4 faktor utama demi tercapainya *Work Life Balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Pribadi (*Personal Factors*): Faktor pribadi adalah faktor yang bersifat internal pada individu, seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.
2. Faktor Organisasi (*Organizational Factors*): Faktor organisasi disebabkan oleh organisasi di luar kemampuan individu dan mempengaruhi

keseimbangan kehidupan kerja individu. Faktor organisasi meliputi, dukungan organisasi, dukungan rekan kerja, stress kerja, konflik peran dan teknologi.

3. Faktor Sosial (*Social Factors*): Faktor sosial bersifat langsung atau individu, seperti dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab mengasuh anak, lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
4. Faktor pekerjaan dalam terori ini meliputi, usia, jenis kelamin, tingkat pegawai, jenis pekerjaan dan pendapatan.

Menurut Schabracq (dalam Nafis dkk., 2020) ada beberapa factor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) yaitu, karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan dan sikap.

1. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

2. Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnyal konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *Work Life Balance*.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap

Sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

Menurut Putri (2021) terdapat 5 faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu :

1. Faktor waktu, yang meliputi waktu untuk istirahat, waktu untuk tidur dan memiliki waktu luang seperti melakukan hobi disela-sela waktu
2. Faktor ekonomi dan keluarga, yang meliputi memenuhi kebutuhan nafkah untuk keluarga, kesehatan dan dukungan keluarga
3. Faktor loyalitas, yang meliputi durasi kerja di bidang tersebut.
4. Faktor sikap, yang meliputi sikap tidak terlalu memaksakan diri dalam bekerja dan sikap dalam menghadapi konflik yang membuat tidak fokus dalam bekerja.
5. Faktor gaji, yang meliputi kepuasan dengan gaji yang didapatkan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, diantaranya yaitu terdapat faktor pribadi, faktor organisasi, faktor sosial dan faktor pekerjaan.

2.2.3 Dimensi *Work Life Balance*

Fisher, Bulger, Smith (dalam Noeary, 2020) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *Work Life Balance*, yaitu:

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

Berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang, seperti halnya pekerjaan yang membuat individu kesulitan dalam mengatur waktu untuk urusan pribadinya.

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

Berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti halnya jika individu menghadapi masalah dalam kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat mengganggu kinerjanya di tempat kerja.

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

Berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja, seperti halnya jika individu merasa bahagia karena kehidupan pribadinya menyenangkan, hal tersebut dapat membuat suasana hati mereka menjadi lebih baik saat bekerja.

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

Berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang, seperti halnya keterampilan yang

diperoleh saat bekerja, yang memungkinkan individu untuk menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan pendapat lainnya dari Banu & Duraipandian (2014) menyatakan *Work Life Balance* memiliki 5 dimensi yang terdiri dari:

1. *Work Place Support (WPS)*

Workplace support mengacu pada bentuk dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja kepada karyawan untuk membantu terciptanya *Work Life Balance*. Dukungan ini dirancang untuk memfasilitasi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih efektif dan sejahtera. Fungsi utama dari dukungan di tempat kerja adalah memastikan kesejahteraan karyawan, baik melalui dukungan sosial dan emosional seperti perasaan dihargai, diperhatikan, dihormati, dan diterima maupun melalui dukungan instrumental yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka. Dukungan dalam dunia kerja dapat berasal dari organisasi, atasan (*supervisor*), serta rekan kerja. Dimensi ini mencakup beberapa indikator, yaitu dukungan dari lingkungan kerja (*work environment support*), dukungan dari organisasi (*organization support*), dukungan dari manajer atau pemimpin (*manager support*), serta dukungan dari rekan kerja (*co-worker support*). Faktor organisasi, rekan kerja, dan atasan selalu menjadi elemen yang berpengaruh dalam berbagai penelitian terkait *Work Life Balance*

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

Work Interference With Personal Life merujuk pada kondisi di mana tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi karyawan.

Individu dengan *Work Life Balance* yang rendah cenderung mengalami gangguan dari pekerjaannya terhadap aspek pribadi, tergantung pada sejauh mana pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadinya. Menurut Frone, Yardley & Markel (dalam Nasurdin & O'Driscoll, 2011) Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan masalah pada keduanya, di mana permasalahan di tempat kerja dapat berdampak pada kehidupan keluarga, begitu pula sebaliknya kesulitan dalam keluarga dapat memengaruhi kinerja di tempat kerja. *Work Interference With Personal Life* memiliki tiga indikator utama, yaitu waktu (*time-based*), tekanan (*strain-based*), dan perilaku (*behavior-based*).

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

Personal Life Interference with Work merujuk pada kondisi di mana kehidupan pribadi seseorang berdampak negatif terhadap pekerjaannya. Ketidakseimbangan dalam *work-life balance* dapat terlihat ketika kinerja pegawai menurun akibat gangguan atau permasalahan pribadi. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kondisi ini meliputi stres, status pernikahan, alokasi waktu, gangguan dari keluarga, serta ketergantungan terhadap orang lain. Wolor dkk., (2020) mengungkapkan bahwa tingkat stres yang tinggi akibat keterlibatan berlebihan dalam pekerjaan dapat menyebabkan penurunan komitmen kerja. Di sisi lain, jika seorang pekerja lebih banyak menghabiskan waktu dengan keluarga dibandingkan bekerja, hal ini dapat meningkatkan ketidakhadiran serta menurunkan kinerjanya. pekerja yang memiliki tingkat konflik rendah

antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat dikategorikan memiliki work-life balance yang baik.

4. *Satisfaction with Work Life Balances (SWLB)*

Satisfaction with Work Life Balance merupakan konsep baru yang merujuk pada tingkat kepuasan individu secara keseluruhan berdasarkan evaluasi mereka terhadap keberhasilan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan serta peran di luar pekerjaan. Konsep ini dianggap sebagai cara paling tepat untuk menilai work-life balance karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek ini berpengaruh terhadap tingkat kepuasan individu dalam bekerja. Pekerja yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Sudarsan & Poulouse, 2014). *Work Life Balance* mencerminkan kondisi di mana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai, sehingga keduanya memberikan kepuasan bagi pekerja (Bataneh dalam Wolor dkk., 2020).

5. *Improved Effectiveness at Work (IEW)*

Improved Effectiveness at Work Mengacu pada tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan cepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan serta kehidupan di luar pekerjaan, sehingga menciptakan efektivitas dalam lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh kebijakan organisasi yang mendorong terciptanya *Work Life Balance*. Dengan kata lain, peningkatan efektivitas dalam bekerja menggambarkan bagaimana kepuasan dalam (*SWLB*) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan (Chatra & Fahmy, 2018).

Terdapat pula dimensi *work life balance* menurut Fisher-McAuley, Stanton, Jolton & Gavin (2003) yang kemudian telah diadaptasi dan divalidasi oleh Hayman (2005) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki tiga dimensi yang diantaranya yaitu sebagai berikut:

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

WIPL menjelaskan mengenai sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu/mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, kehidupan pribadi menderita dikarenakan masalah pekerjaan, kebutuhan pribadi ditunda dikarenakan mendahulukan masalah pekerjaan, dan lain sebagainya.

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

PLIW menjelaskan mengenai sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, pekerjaan saya terbengkalai karena kehidupan pribadi saya, sangat sulit bagi saya untuk bekerja karena terganggu oleh masalah pribadi saya, dan lain sebagainya.

3. *Work Personal Life Enchancement* (WPLE)

WPLE menjelaskan mengenai sejauh mana pekerjaan dan kehidupan pribadi, keduanya dapat saling meningkat. Misalnya, saya memiliki suasana hati yang baik di tempat kerja dikarenakan kehidupan pribadi, saya memiliki suasana hati yang lebih baik karena pekerjaan saya, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *Work Life Balance* terdiri dari *Work Place Support* (WPS), *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Satisfaction with Work Life Balances* (SWLB) dan *Improved Effectiveness at Work* (IEW).

2.2.4 Aspek-aspek *Work Life Balance*

Work Life Balance secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. Beberapa ahli memberikan pandangan tentang aspek-aspek *Work Life Balance*. Menurut menurut McDonald (dalam Rondonuwu dkk., 2018) menyebutkan ada tiga aspek pada *Work Life Balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Time balance mengacu pada seberapa banyak waktu yang dialokasikan individu untuk pekerjaan maupun aktivitas di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk bersama keluarga, kegiatan di kantor, serta aktivitas sosial lainnya.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Involvement Balance pada tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen individu terhadap pekerjaannya maupun aktivitas di luar pekerjaan. Pembagian waktu yang baik saja tidak cukup untuk menentukan *tingkat work life balance* seorang karyawan, tetapi juga harus didukung oleh kualitas dan kapasitas keterlibatan yang optimal dalam setiap aktivitas yang dijalankan.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Satisfaction Balance mengacu pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya serta aktivitas di luar pekerjaan. Kepuasan ini muncul secara alami ketika karyawan merasa bahwa apa yang mereka lakukan selama bekerja sudah mampu memenuhi kebutuhan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Tingkat kepuasan ini dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan dengan teman dan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

Menurut Fisher (dalam Frisdayanti & Handoyo 2021) bahwa *Work Life Balance* memiliki empat aspek penting yaitu:

1. Waktu, mencakup perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dengan waktu yang dialokasikan untuk berbagai aktivitas di luar pekerjaan.
2. Perilaku, mencakup upaya yang dilakukan untuk meraih tujuan yang diharapkan. Hal ini didasari oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai keberhasilan baik dalam pekerjaan maupun tujuan pribadinya.
3. Ketegangan (*Strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
4. Energi, mencakup jumlah energi yang digunakan untuk meraih tujuan yang diinginkan. Karena energi merupakan sumber daya terbatas dalam diri manusia, kekurangan energi dalam beraktivitas dapat menyebabkan peningkatan stres.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek aspek *Work Life Balance* terdiri dari *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

2.2.5 Manfaat *Work Life Balance*

Melihat betapa pentingnya work-life balance bagi setiap pekerja, sudah pasti memiliki manfaat bagi individu yang menerapkan konsep ini. Menurut Stephan Kaiser dkk., (2011), terdapat beberapa manfaat work-life balance bagi individu, diantaranya:

1. *Physical and Psychological Health Outcomes*

Work Life Balance memberikan pengaruh untuk mengurangi gangguan fisik dan psikologis seperti penyakit, kelelahan (Bianchi dkk., 2005) dan depresi, serta dapat juga mengurangi ketergantungan pada alkohol dan obat-obatan.

2. *Domain-Specific Satisfaction, Role Quality and Overall Satisfaction*

Menurut penelitian yang dilakukan Hewlett dan Luce (2006) dalam Stephan Kaiser dkk., (2011) mengatakan bahwa beberapa pekerja ekstrim yang profesional mencoba mengurangi waktu kerja mereka meskipun sulit dan hasilnya memiliki waktu istirahat yang lebih puas. Menurut Greenhaus dkk., (2005) dalam Stephan Kaiser dkk., (2011), mengatakan bahwa mereka yang menghabiskan waktu lebih banyak bersama keluarga memiliki kualitas kehidupan yang baik daripada mereka yang bahkan menghabiskan waktu yang sama di dua peran tersebut. Hal ini

menunjukkan bahwa sebenarnya kedua peran kerja dan pribadi tersebut bisa saling memberi dampak positif satu dengan yang lain

3. *Reduced Stress*

Persepsi konflik *Work Life Balance* selalu saja dikaitkan dengan tingkat stres seseorang. Sejumlah besar penelitian pun menunjukkan bahwa mengurangi konflik work-life balance berarti dapat menurunkan tingkat stres seseorang yang berarti dapat menghindari hasil kesehatan yang negatif.

Manfaat *work-life balance* bagi organisasi menurut Lazar (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) adalah:

1. Mengurangi keterlambatan saat masuk kerja dan kemangkiran absensi karyawan
2. Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan organizational image
3. Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan
4. Meningkatkan nilai karyawan dan retensi
5. Mengurangi tingkat turnover karyawan dan biaya lembur

Terdapat dua manfaat work-life balance menurut Byrne (dalam Asima & Nilawati, 2016) yaitu:

1. Manfaat bagi perusahaan seperti, meningkatkan produktifitas, mengurangi tingkat absensi, memaksimalkan tersedianya tenaga kerja, dan mengurangi biaya.
2. Manfaat bagi karyawan, seperti agar karyawan memiliki tanggung jawab dan rasa memiliki yang lebih besar terhadap perusahaan memiliki hubungan yang lebih baik dengan perusahaan, lebih baik dalam

mengontrol kehidupan pekerjaannya, dan karyawan tidak membawa masalah keluarganya dalam pekerjaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, *Work Life Balance* memiliki manfaat seperti: meningkatkan produktifitas, mengurangi tingkat absensi, memaksimalkan tersedianya tenaga kerja, dan mengurangi biaya.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan rentang waktu penelitian 13-27 Mei 2025 di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang berlokasi di Jl. Prof. H. M. Yamin No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara.

Dinas Pariwisata Kota Medan merupakan lembaga pemerintah atau Organisasi Perangkat Daerah yang berada dibawah pengawasan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) yang bertanggung jawab mengembangkan dan mempromosikan sektor pariwisata di Kota Medan, termasuk menggali, melestarikan, dan mengembangkan potensi wisata, serta menarik wisatawan baik lokal maupun internasional.

Dinas Pariwisata Kota Medan pertama kali dibentuk pada tahun 1991. Pada tahun 2001, urusan kebudayaan ditambahkan ke dalam struktur organisasi, yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah (Perda) Kota Medan No. 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan, serta SK Wali Kota Medan No. 20/2002 tentang Tujuan dan Fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan. Namun, pada tahun 2017, melalui Peraturan Wali Kota Medan (Perwal) Nomor 1 Tahun 2017, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan diubah kembali menjadi Dinas Pariwisata Kota Medan, dengan urusan kebudayaan dipisahkan menjadi Dinas Kebudayaan Kota Medan .

Adapun visi dari Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu “*menjadikan Kota Medan sebagai daerah tujuan wisata*”. Serta memiliki misi meningkatkan sarana dan prasarana objek wisata, meningkatkan pelayanan kepariwisataan terutama kesadaran wisata masyarakat di daerah tujuan wisata dan pelaku usaha wisata dan meningkatkan kesadaran hukum masyarakat terhadap peraturan dalam bidang kepariwisataan.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Dalam penelitian di lapangan diperlukan bahan dan juga alat untuk mempermudah pelaksanaan penelitian. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa pulsa internet atau paket data. Sementara itu alat yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala Psikologi dengan metode skala *likert* yang dibuat melalui laptop pada *platform* kuesioner yakni *Google Forms*. Alat lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah program aplikasi *Computer* yang bernama *Microsoft Office Word* dan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 20 untuk keperluan analisis data.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang dimana menurut Ahmad (2023) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis data berbasis angka untuk memahami hubungan antar variabel dan menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

Metode yang akan digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, dan analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik (berupa angka), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Penelitian kuantitatif ini memiliki struktur yang konsisten yaitu mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan. Penelitian kuantitatif memiliki asumsi-asumsi untuk menguji teori secara deduktif, mencegah munculnya bias, mengontrol penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk meringkas dan mendeskripsikan karakteristik dasar dari data dalam suatu penelitian dengan menggunakan frekuensi (F) dan presentase (%).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel tunggal. Variabel tunggal yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah *Work Life Balance*. Dengan begitu, penelitian ini memungkinkan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance*, sehingga tidak melibatkan dan tidak terdistraksi oleh variabel lain.

Definisi operasional variabel dalam penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang dirumuskan nantinya. Definisi operasional dibuat untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindari perbedaan

interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Adapun definisi operasional dari *Work Life Balance* adalah kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi dengan membagi waktu, energi, serta komitmen secara proporsional, sehingga mampu meminimalisir konflik peran dan dapat menjalani hidup dengan penuh kebahagiaan dan terhindar dari ketegangan di antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Peneliti memfokuskan penelitian mengenai *Work Life Balance* pada Pegawai Negeri sipil dalam penelitian ini pada identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan acuan teori Poulouse dan Sudarsan (2014) yang terdiri dari faktor pribadi, organisasi, sosial dan faktor pekerjaan.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala Psikologi yang menggunakan pendekatan skala likert. Skala disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* yang dikemukakan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014) yaitu:

- a) Faktor pribadi
- b) Faktor organisasi
- c) Faktor sosial
- d) Faktor pekerjaan

Skala dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan yang bersifat *favorabel* dan *unfavorable*. Alternatif jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi 4 pilihan jawaban yang meliputi SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), serta STS (Sangat Tidak Setuju). Skor jawaban yang

diberikan pada pernyataan yang bersifat *favorable* meliputi skor 4 untuk jawaban SS (Sangat Setuju), skor 3 untuk jawaban S (Setuju), skor 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), serta skor 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju). Sedangkan, skor jawaban yang diberikan pada pernyataan yang bersifat *unfavorable* meliputi, skor 1 untuk jawaban SS (Sangat Setuju), skor 2 untuk jawaban S (Setuju), skor 3 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), serta skor 4 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju).

3.3.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Alat ukur dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum alat ukur digunakan, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2021).

Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa validitas diartikan sebagai derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, sehingga sebuah tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi, jika alat tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat ataupun memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut, sehingga hasil ukur dari pengukuran tersebut memiliki besaran yang mencerminkan secara tepat mengenai fakta ataupun keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Sugiyono (2021) mengatakan bahwa derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh penulis. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Dalam penelitian ini untuk mengetahui

validitas instrumen yaitu menggunakan uji *Corrected Aitem-Total Correlation*. Menurut Azwar (2016) menyatakan bahwa koefisien validitas aitem minimal mencapai 0,30 yang perhitungannya menggunakan *Statistical Packages For Social Sciences* (SPSS) versi 20.

Reliabilitas merupakan sebuah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Tes dapat dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2021). Hasil pengukuran dapat dipercaya jika diperoleh hasil yang relatif sama dengan melakukan pengukuran terhadap kelompok yang sama beberapa kali, selama aspek objek pengukuran tidak berubah (Azwar, 2016). Analisis reliabilitas skala menggunakan metode *Alpha Cronbach's*.

3.3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh subyek penelitian atau sumber data lain terkumpul. Analisis data berfungsi untuk memberikan informasi berupa deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan variabel yang diteliti. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dan dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2021).

Alasan digunakan teknik ini pada penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* dengan

menggunakan *univariate* pada program SPSS. Analisis *univariate* bertujuan untuk mendapatkan gambaran faktor-faktor *Work Life Balance* yang jelas pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan.

Sebelum melakukan proses analisis data, maka akan diberlakukan uji normalitas untuk memeriksa apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorof Smirnov Test*, dikarenakan *kolmogorof smirnov* umumnya digunakan untuk data univariat yang memiliki satu variabel. Sehingga, dalam penelitian ini disarankan untuk menggunakan uji kolmogorof smirnov. Adapun data yang memiliki distribusi normal harus memenuhi nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 (Azwar, 2016).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai keseluruhan dari wilayah yang terdiri dari objek ataupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2021). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri sipil yang berada di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2021). Sampel yang diambil dari populasi harus

benar-benar representatif (mewakili), sehingga tidak menghasilkan kesimpulan yang salah mengenai hal yang diteliti. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* yaitu *total sampling*, yang dimana *total sampling* adalah teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2021). Adapun sampel yang diperoleh pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berada di Dinas Pariwisata Kota Medan yang berjumlah 50 orang.

3.5 Prosedur Penelitian

3.5.1 Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan yang berhubungan dengan kelengkapan administrasi yang mendukung jalannya penelitian, yang mana hal tersebut berkaitan dengan perizinan penelitian yang disetujui oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Izin tersebut ditujukan guna meminta izin kepada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan (BRIDA) agar dapat melakukan penelitian di Dinas Pariwisata Kota Medan dengan nomor: 1594/FPSI/01.10/V/2025. Setelah mendapatkan izin persetujuan resmi dari Badan Riset dan Inovasi Kota Medan, peneliti menyebarkan kuesioner dalam bentuk *Google Form* kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pariwisata kota Medan. Setelah seluruh tahapan penelitian selesai, Dinas Pariwisata Kota Medan mengeluarkan surat keterangan bahwa penelitian telah selesai dilakukan dengan nomor surat 000.9/0598 yang pada akhirnya akan diserahkan kepada pihak Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Peneliti juga mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu skala *Work Life Balance*. Skala disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* yang dikemukakan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014).

Tabel 3.1. Distribusi Skala Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance* Sebelum Uji Coba

Faktor	Indikator	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pribadi	Kepribadian	1,35	18,52	4
	Kesejahteraan	19,53	2,36	4
	Kecerdasan Emosional	3,37	20,54	4
Organisasi	Dukungan Organisasi	21,55	4,38	4
	Dukungan Rekan Kerja	5,39	22,56	4
	Stress Kerja	23,57	6,40	4
	Konflik Peran	7,41	24,58	4
	Teknologi	25,59	8,42	4
Sosial	Dukungan Pasangan dan Keluarga	9,43	26,60	4
	Jumlah Anak dan Tanggung Jawab Mengasuh Anak	27,61	10,44	4
	Lingkungan Rumah	11,45	28,62	4
	Interaksi dengan Tetangga dan Teman Sebaya	29,63	12,46	4
Faktor Pekerjaan	Usia	13,47	30,64	4
	Jenis Kelamin	31,65	14,48	4
	Tingkat Pegawai	15,49	32,66	4
	Jenis Pekerjaan	33,67	16,50	4
	Pendapatan	17,51	34,68	4

Metode penyusunan skala yang peneliti gunakan adalah metode Likert dengan 4 jawaban pilhan yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), serta STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan dalam skala dirancang dengan bentuk pernyataan positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*). Skor jawaban diberikan pada pernyataan yang bersifat *favorable* meliputi skor 4 untuk jawaban SS (Sangat Setuju), skor 3 untuk jawaban S (Setuju), skor 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), serta skor 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju). Sedangkan, skor jawaban yang diberikan pada pernyataan yang bersifat *unfavorable* meliputi, skor 1 untuk jawaban SS (Sangat Setuju), skor 2 untuk jawaban S (Setuju), skor 3 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), serta skor 4 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju).

3.5.3 Pelaksanaan Penelitian

Langkah awal yang peneliti lakukan ialah peneliti memberikan surat dengan nomor: 1594/FPSI/01.10/V/2025 kepda sekretasris Dinas Pariwisata Kota Medan pada tanggal 09 Mei 2025 perihal izin penelitian kepada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Pada tanggal 13 Mei 2025 peneliti datang ke Dinas Pariwisata Kota Medan untuk melakukan penelitian hingga tanggal 27 Mei 2025. Adapun subjek yang di teliti dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pariwisata Kota Medan yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan secara *online* dengan bentuk *Google Form*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Work Life Balance pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan dengan jumlah sampel 50 orang dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan sudah dalam kategori cukup baik dengan melihat tingkat faktor tertinggi yang mempengaruhi *Work Life Balance* yaitu : faktor pekerjaan 92%, faktor pribadi 86.6%, faktor sosial 79.6% dan faktor organisasi 77.6%.

5.2 Saran

1. Saran Kepada Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan disarankan untuk lebih aktif dalam mengelola keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengatur waktu secara efektif, membatasi beban kerja yang berlebihan, serta meningkatkan kemampuan manajemen stres dan kecerdasan emosional agar tekanan dari pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi. Selain itu, pegawai juga diharapkan mampu memanfaatkan waktu istirahat dan cuti dengan optimal untuk pemulihan fisik dan mental agar tetap produktif dalam menjalankan tugasnya.

2. Saran Kepada Instansi

Berdasarkan hasil penelitian ini, khususnya Dinas Pariwisata Kota Medan, diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui penerapan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, seperti penyesuaian jam kerja, sistem cuti yang adil, serta fasilitas penunjang lainnya. Selain itu, instansi juga dapat meningkatkan dukungan organisasi melalui pelatihan manajemen waktu, program peningkatan kualitas kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Diperlukan pula komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan agar kendala yang dialami pegawai terkait *Work Life Balance* dapat ditindaklanjuti secara tepat. Dukungan dari organisasi sangat penting, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa selain faktor pekerjaan dan pribadi, faktor organisasi juga memiliki pengaruh terhadap tingkat *Work Life Balance* pegawai.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperluas cakupan penelitian, baik dari segi jumlah responden maupun instansi yang diteliti, guna memperoleh data yang lebih variatif dan representatif. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan metode campuran (*mixed methods*) agar mampu menggali data kuantitatif dan kualitatif secara lebih mendalam. Selain itu, pemilihan sampel pada PNS yang memiliki golongan yang sama juga disarankan agar mendapatkan data yang homogen serta reliabel. Pengembangan variabel lain yang relevan seperti kepuasan kerja, dukungan atasan, maupun budaya organisasi juga sangat dianjurkan untuk memperkaya wawasan dan hasil temuan dalam studi tentang *Work Life Balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D., Runtu, T., & Gamaliel, H. (2020). Pemahaman Pegawai Tentang Pajak Penghasilan Pasal 21 Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makado Town Square. *Jurnal EMBA*, 8(4), 946-953.
- Ahmad Syamil, L. R. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*. Media Sains Indonesia.
- Aisha, N. F., & Ruslan, R. (2020). Faktor - faktor tekanan kerja yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. *Research in Management of Technology and Business*, 1(1), 381-390.
- 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.
- Asima, & Nilawati, L. (2016). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6 (1), 68-82.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi (2 ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Banu, R. A., Duraipandian, K. (2014). Development Of An Instrument to Measure Work Life Balance of IT Professionals in Chennai. *Journal Impact Factor*, 5(11), 21-33.
- Banu, R. A. (2015). A Structural Equation Model-I for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *European Journal of Business and Management*, 7(4), 221-229.
- Banu, R. A. (2016). A Structural Equation Model-II for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *Serbian Journal of Management*, 11(1), 141-148.
- Chatra, A., Fahmy, R. (2018). Worl Life Balance Analysis Among Banking Sector Employees (Case Study in Bank X Branch Office Padang Indonesia). *Journal of Education and Practice*, 9 (27), 89-97.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.9.

- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 194–209.
- xtremera, N., & Rey, L. (2015). The moderator role of emotion regulation ability in the link between stress and well-being. *Frontiers in psychology*, 6, 1632
- Extremera, N., & Rey, L. (2015). The moderator role of emotion regulation ability in the link between stress and well-being. *Frontiers in psychology*, 6, 1632.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling The Between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Orlando Paper Presented at The Annual Conference of the Society for Industrial Organizational Psychology*.
- Frisdayanti, D. O., & Handoyo, S. E. G. E. R. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Karyawan *Work from Home*. *Buletin Penelitian Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1457–1461.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance pada karyawan generasi milenial di Bandung. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Gusmiarti, R., Zikrinawati, K., & Al Afghani, A. A. Analisis Work Life Balance Pada Pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assesment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.
- Hudson. (2005). The Case For Work/Life Balance (20:20 Seri). *E-book : The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Maiti, & Bidinger. (2018). Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Malay, M. N. (2022). *Analisis Data dengan SPSS dan JASP* (2 ed.). Madani Jaya.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja Kehidupan pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 53-50.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. U. J. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115-126.
- Napitupulu, B. P., & Benedict, I. (2019). Hubungan Penempatan Dan Pengembangan Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pada Pardede International Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 6(1), 26-37.
- Nasurdin, A. M., O'Driscoll, M. P. (2011). Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics. *New Zealand Journal of Psychology*. 40(3). 38-48.
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31-40.
- Pamela, N. (2021). *Analisis Work Life Balance (WLB) Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-faktor work-life balance pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123-131.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada wanita buruh tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28-38.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018b). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Rosanda Tesya., Irawan Andi., Paramihta Andi. 2023. Pengaruh knowledge sharing dan work life balance terhadap kinerja pegawai. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*. Vol 3 2776-1738.

- Sen, C., Hooja, H. R. (2015). Psychological Capital and Work-life Balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research (UMSSR)*. 4(7). 93-96.
- Shah, S.S.H., Jaffari, A.R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S.N. 2011. Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (5): 256-267.
- Shepphard, G. (2016). Work Life Balance Programs to Improve Employee Performance. *Walden University: Walden Dessertation and Doctoral Studies*.
- Smith, A., Smith, H. (2017). Workload, Fatigue and Performance in The Rail Industry. *Centre for Occupational and Health Psychology*. 251-263.
- Sucaga, et al. Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description), Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*. 2018.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veluthan, R., & Valarmathi , A. (2020). Constituent factors and implications of work-life balance on female employees: a study on the indian it industry. *International Journal of Management and Humanities*, 4(5), 68-72.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millenial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Review*, 7(9), 1103-1108.
- Yusuf, R. (2013). Analisis pengembangan pegawai dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmiah Publika*, 1(2).



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1
ALAT UKUR PENELITIAN

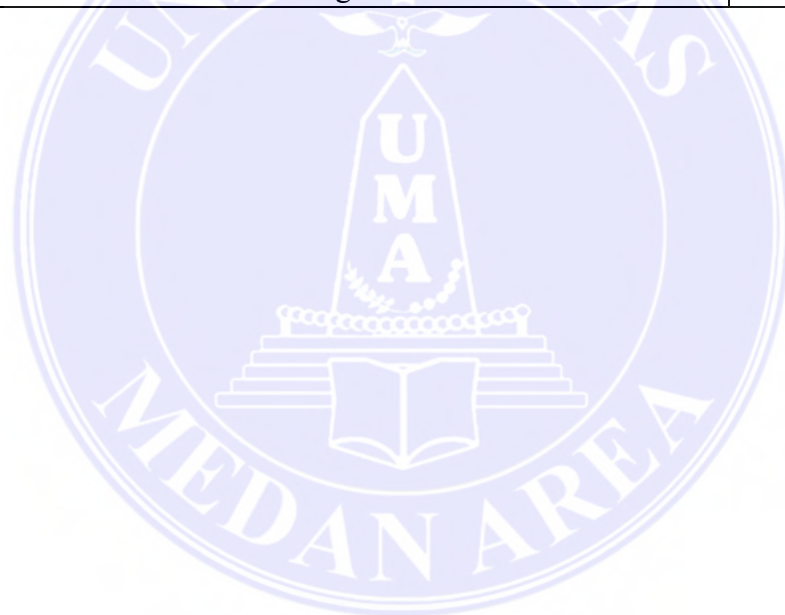


No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya terbiasa merencanakan aktivitas harian saya baik pekerjaan maupun urusan pribadi.				
2.	Saya sering merasa kelelahan secara fisik dan emosional sehingga sulit menjalankan peran di pekerjaan maupun keluarga				
3.	Saya dapat mengendalikan emosi agar tidak mengganggu hubungan dengan rekan kerja dan keluarga.				
4.	Tempat kerja saya sangat menuntut untuk menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja				
5.	Rekan kerja yang kooperatif membuat saya menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lancar				
6.	Tekanan dalam bekerja membuat saya mudah tersinggung saat berada di rumah.				
7.	Saya dapat menjalankan tugas pekerjaan dan keluarga tanpa merasa terbebani oleh peran ganda.				
8.	Teknologi membuat saya merasa harus selalu siap merespons pekerjaan, bahkan saat bersama keluarga.				
9.	Saya merasa nyaman membagi waktu pekerjaan dan keluarga karena dukungan dari pasangan.				
10.	Saya merasa jumlah anak yang saya miliki menyulitkan saya untuk bekerja secara optimal.				
11.	Lingkungan rumah saya mendukung kenyamanan dan ketenangan setelah bekerja.				
12.	Saya merasa kesepian karena tidak memiliki cukup waktu untuk bersosialisasi di luar pekerjaan.				
13.	Semakin bertambah usia, saya makin mampu menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga.				
14.	Sebagai laki laki/perempuan, saya lebih sering mengalami tekanan ganda dalam bekerja dan mengurus keluarga.				
15.	Saya merasa tetap memiliki waktu berkualitas bersama keluarga dengan jabatan saya saat ini.				
16.	Pekerjaan saya menyebabkan saya jarang memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan keluarga atau teman.				
17.	Saya tidak perlu mencari pekerjaan tambahan karena pendapatan saya sudah mencukupi.				
18.	Saya merasa bingung harus mulai dari mana saat pekerjaan dan urusan pribadi menumpuk.				

No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa sehat secara fisik dan mental dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi.				
20.	Saya sering meluapkan emosi secara spontan tanpa mempertimbangkan situasi di tempat kerja atau di rumah.				
21.	Tempat kerja saya memberi kesempatan pada pegawai untuk pergi berlibur sewaktu cuti tahunan.				
22.	Saya merasa sulit meminta bantuan rekan kerja karena mereka tidak kooperatif saat saya menghadapi tekanan pekerjaan.				
23.	Saya mampu mengelola tekanan pekerjaan tanpa mengganggu kehidupan pribadi saya.				
24.	Saya sering merasa kewalahan karena pekerjaan mengganggu peran saya sebagai anggota keluarga.				
25.	Teknologi di tempat kerja membantu saya menyelesaikan tugas lebih cepat dan memiliki waktu untuk keluarga.				
26.	Pasangan saya merasa tidak nyaman karena kesibukan saya dalam pekerjaan.				
27.	Jumlah anak yang saya miliki tidak mengganggu fokus saya dalam bekerja.				
28.	Saya sering merasa tidak nyaman karena lingkungan rumah saya tidak kondusif untuk beristirahat.				
29.	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk bertemu dengan teman di luar pekerjaan.				
30.	Usia saya saat ini membuat saya merasa kurang bertenaga untuk mengelola tugas pekerjaan dan urusan keluarga sekaligus.				
31.	Sebagai laki laki/perempuan, saya mampu menjalankan peran ganda di rumah dan tempat kerja dengan baik.				
32.	Saya merasa tingkat jabatan saya menyebabkan kehilangan waktu berkualitas bersama keluarga.				
33.	Jenis pekerjaan saya memungkinkan saya memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi.				
34.	Pendapatan saya saat ini belum mencukupi sehingga saya harus mencari pekerjaan tambahan.				
35.	Saya merasa antusias menjalani peran sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga.				
36.	Saya merasa penghasilan saya tidak mencukupi, sehingga menambah beban pikiran dalam bekerja.				
37.	Saya dapat memahami perasaan orang lain baik di tempat kerja maupun di rumah.				
38.	Atasan saya cenderung menuntut saya untuk selalu tersedia				

No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	kapanpun.				
39.	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya kesulitan menyelesaikan tugas.				
40.	Pekerjaan ini membuat saya stres, sehingga mengakibatkan masalah kesehatan.				
41.	Peran saya di tempat kerja dan di rumah saling mendukung satu sama lain.				
42.	Teknologi membuat saya merasa terganggu karena sering dihubungi di luar jam kerja.				
43.	Saya mendapat dukungan emosional dari keluarga saat menghadapi tekanan pekerjaan.				
44.	Tanggung jawab saya di rumah sering menghalangi kinerja saya di tempat kerja.				
45.	Saya merasa lebih produktif di tempat kerja karena lingkungan rumah mendukung kesejahteraan saya.				
46.	Kesibukan kegiatan sosial membuat saya merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
47.	Saat ini saya paham memahami prioritas hidup, sehingga bisa membagi waktu kerja dan kehidupan pribadi dengan baik.				
48.	Saya merasa terbebani karena peran saya di rumah lebih berat akibat jenis kelamin saya.				
49.	Tingkat jabatan saya saat ini memberi fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja.				
50.	Jenis pekerjaan saya sering kali menuntut saya tetap bekerja di luar jam kantor.				
51.	Dengan penghasilan saat ini, saya bisa menikmati waktu berkualitas bersama orang terdekat.				
52.	Saya cenderung menghindari tanggung jawab rumah tangga ketika merasa lelah bekerja.				
53.	Saya merasa puas dengan keuangan saya sehingga dapat menikmati waktu bersama keluarga tanpa khawatir.				
54.	Saya kesulitan memahami perasaan orang-orang di sekitar lingkungan kerja maupun keluarga.				
55.	Atasan saya mengizinkan pegawainya bekerja dari rumah bila diperlukan				
56.	Rekan kerja saya cenderung bersikap individualis dan tidak peduli dengan kesulitan yang saya alami.				
57.	Saya jarang merasa stress atau terbebani oleh pekerjaan saya.				
58.	Saya merasa peran sebagai pegawai membuat saya kesulitan dalam peran lain di luar pekerjaan.				
59.	Penggunaan teknologi memudahkan saya bekerja secara fleksibel.				
60.	Saya merasa tidak mendapat dukungan dari keluarga saat mengalami kesulitan di tempat kerja.				

No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
61.	Saya merasa tanggung jawab sebagai orang tua dan pekerja dapat dijalankan secara seimbang.				
62.	Suasana rumah saya sering membuat saya tambah stres dibanding saat di tempat kerja.				
63.	Saya merasa kesibukan sosial tidak mengganggu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
64.	Semakin bertambah usia, saya semakin sulit menemukan waktu untuk kehidupan pribadi karena tuntutan pekerjaan.				
65.	Saya dapat menjalankan peran di rumah tanpa merasa terbebani oleh jenis kelamin saya.				
66.	Sebagai pegawai dengan jabatan tertentu, saya kesulitan mengatur pekerjaan tambahan di luar jam kerja.				
67.	Saya memiliki fleksibilitas dalam jenis pekerjaan saya sehingga tidak mengganggu waktu bersama keluarga.				
68.	Pendapatan saya saat ini membuat saya sulit menikmati waktu berkualitas bersama orang terdekat.				





LAMPIRAN 2

DATA PENELITIAN

Skor data penelitian skala faktor-faktor Work Life Balance nomor 1-34

NAMA	UMUR	GOLONGAN	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34
	30-40	III	4	2	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	3	1
N	30-40	III	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1
RMN	<30	III	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
S	>50	IV	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
AS	40-50	III	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
SBS	30-40	III	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
FR	40-50	III	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
RDS	30-40	III	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	
LN	30-40	III	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2
LS	40-50	III	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
SU	30-40	III	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
NV	30-40	III	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	2	
TA	>50	IV	4	1	4	1	4	2	3	1	4	1	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	
KAS	40-50	III	4	1	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	
L	40-50	IV	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
NL	40-50	IV	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
NS	>50	III	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	
SY	>50	IV	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
R	40-50	III	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
ZP	>50	IV	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	
NZ	<30	III	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
A	40-50	III	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	1	4	3	2	2	3	2	
IS	>50	IV	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	
PP	<30	II	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	1	3	1	4	1	3	1	3	2	3	1	3	2	
NV	30-40	III	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
ZH	40-50	III	4	3	4	2	4	3	4	1	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1	3	2	4	3	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3
SL	40-50	III	4	3	4	2	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	
HH	40-50	III	4	1	1	1	4	2	3	1	3	2	4	1	3	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	3	2	1	3	2	3	1
SF	40-50	III	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
AD	<30	III	4	3	4	3	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Z	<30	III	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
K	<30	III	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D	<30	III	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4
AG	30-40	III	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	1	4	1	2	1	4	2	4	1
SP	>50	III	4	3	4	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3
ES	>50	IV	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
SN	>50	IV	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
PZN	<30	III	3	1	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
DFP	<30	III	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
IAP	<30	II	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
TP	40-50	IV	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
MB	<30	III	4	1	3	2	3	1	3	2	4	3	3	1	3	2	4	3	3	2	4	1	4	1	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3
H	>50	IV	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
IE	40-50	III	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SA	30-40	III	4	2	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	3	1
AY	40-50	III	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	
HS	<30	II	4	3	4	2	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3														

Skor data penelitian skala faktor-faktor Work Life Balance nomor 35-68

A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60	A61	A62	A63	A64	A65	A66	A67	A68
3	4	3	2	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3
3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3
4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3									



Reliability

Scale: work life balance

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.957	68

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WLB1	3.54	.503	50
WLB2	2.86	.857	50
WLB3	3.50	.614	50
WLB4	2.56	.812	50
WLB5	3.48	.508	50
WLB6	3.02	.654	50
WLB7	3.10	.614	50
WLB8	1.68	.587	50
WLB9	3.54	.503	50
WLB10	3.26	.723	50
WLB11	3.38	.567	50
WLB12	2.96	.669	50
WLB13	3.30	.647	50
WLB14	2.86	.639	50
WLB15	3.34	.557	50
WLB16	3.02	.654	50
WLB17	2.82	.748	50
WLB18	2.94	.652	50
WLB19	3.38	.635	50
WLB20	2.96	.832	50

WLB21	3.12	.558	50
WLB22	2.90	.763	50
WLB23	3.22	.616	50
WLB24	2.88	.659	50
WLB25	3.20	.728	50
WLB26	2.94	.793	50
WLB27	3.08	.853	50
WLB28	3.10	.678	50
WLB29	3.04	.450	50
WLB30	2.82	.691	50
WLB31	3.26	.527	50
WLB32	2.88	.659	50
WLB33	3.22	.507	50
WLB34	2.50	.814	50
WLB35	3.18	.720	50
WLB36	2.96	.699	50
WLB37	3.22	.507	50
WLB38	2.50	.707	50
WLB39	3.26	.633	50
WLB40	3.10	.735	50
WLB41	3.32	.513	50
WLB42	2.86	.729	50
WLB43	3.20	.571	50
WLB44	3.08	.566	50
WLB45	3.12	.480	50
WLB46	2.92	.601	50
WLB47	3.24	.431	50
WLB48	3.18	.691	50
WLB49	2.86	.670	50
WLB50	2.72	.701	50
WLB51	3.16	.370	50
WLB52	2.82	.825	50
WLB53	2.78	.737	50
WLB54	2.86	.729	50
WLB55	2.80	.670	50
WLB56	2.96	.605	50
WLB57	2.84	.766	50
WLB58	3.06	.682	50
WLB59	3.34	.479	50
WLB60	3.30	.614	50
WLB61	3.20	.535	50

WLB62	3.24	.744	50
WLB63	2.92	.528	50
WLB64	3.04	.570	50
WLB65	3.14	.495	50
WLB66	2.88	.746	50
WLB67	2.90	.544	50
WLB68	3.10	.647	50

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB1	203.18	498.477	.004	.957
WLB2	203.86	476.572	.575	.956
WLB3	203.22	482.910	.575	.956
WLB4	204.16	489.035	.354	.957
WLB5	203.24	490.717	.351	.956
WLB6	203.70	478.255	.704	.955
WLB7	203.62	487.506	.403	.956
WLB8	205.04	504.815	-.240	.958
WLB9	203.18	487.049	.518	.956
WLB10	203.46	482.743	.489	.956
WLB11	203.34	488.311	.406	.956
WLB12	203.76	474.676	.813	.955
WLB13	203.42	483.840	.512	.956
WLB14	203.86	476.858	.772	.955
WLB15	203.38	485.424	.533	.956
WLB16	203.70	480.827	.612	.956
WLB17	203.90	493.520	.343	.957
WLB18	203.78	477.522	.733	.955
WLB19	203.34	478.923	.701	.955
WLB20	203.76	478.594	.537	.956
WLB21	203.60	488.245	.416	.956
WLB22	203.82	473.865	.734	.955
WLB23	203.50	482.296	.597	.956
WLB24	203.84	476.953	.745	.955
WLB25	203.52	500.336	-.063	.958
WLB26	203.78	481.032	.493	.956
WLB27	203.64	485.460	.336	.957
WLB28	203.62	483.955	.483	.956

WLB29	203.68	484.426	.716	.956
WLB30	203.90	479.071	.637	.955
WLB31	203.46	487.029	.495	.956
WLB32	203.84	479.566	.652	.955
WLB33	203.50	486.827	.525	.956
WLB34	204.22	479.971	.510	.956
WLB35	203.54	477.886	.649	.955
WLB36	203.76	477.084	.696	.955
WLB37	203.50	491.480	.315	.957
WLB38	204.22	491.726	.310	.957
WLB39	203.46	480.009	.664	.955
WLB40	203.62	475.057	.724	.955
WLB41	203.40	488.653	.437	.956
WLB42	203.86	488.898	.391	.957
WLB43	203.52	490.214	.327	.956
WLB44	203.64	483.868	.588	.956
WLB45	203.60	500.408	-.085	.957
WLB46	203.80	485.959	.472	.956
WLB47	203.48	490.622	.419	.956
WLB48	203.54	476.947	.709	.955
WLB49	203.86	485.266	.444	.956
WLB50	204.00	485.469	.416	.956
WLB51	203.56	494.415	.359	.957
WLB52	203.90	478.010	.558	.956
WLB53	203.94	485.200	.403	.956
WLB54	203.86	475.266	.725	.955
WLB55	203.92	495.830	.385	.957
WLB56	203.76	480.839	.664	.955
WLB57	203.88	492.434	.371	.957
WLB58	203.66	474.515	.802	.955
WLB59	203.38	493.751	.328	.957
WLB60	203.42	484.575	.513	.956
WLB61	203.52	488.051	.444	.956
WLB62	203.48	479.316	.582	.956
WLB63	203.80	483.388	.652	.956
WLB64	203.68	485.569	.514	.956
WLB65	203.58	485.187	.613	.956
WLB66	203.84	474.178	.741	.955
WLB67	203.82	483.824	.614	.956
WLB68	203.62	481.138	.608	.956



LAMPIRAN 4

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		work life balance
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	206.72
	Std. Deviation	22.334
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.119
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



LAMPIRAN 5

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
pribadi	37.00	5.182	50
organisasi	59.20	6.354	50
sosial	50.28	5.628	50
pekerjaan	60.24	7.181	50

Correlation Matrix^a

		pribadi	organisasi	sosial	pekerjaan
Correlation	pribadi	1.000	.812	.743	.850
	organisasi	.812	1.000	.644	.778
	sosial	.743	.644	1.000	.881
	pekerjaan	.850	.778	.881	1.000
Sig. (1-tailed)	pribadi		.000	.000	.000
	organisasi	.000		.000	.000
	sosial	.000	.000		.000
	pekerjaan	.000	.000	.000	

a. Determinant = .019

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.792
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	185.537
	df	6
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
pribadi	1.000	.866
organisasi	1.000	.776
sosial	1.000	.796
pekerjaan	1.000	.920

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Frequencies

		Statistics				
		pribadi	organisasi	sosial	pekerjaan	work life balance
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		37.00	59.20	50.28	60.24	206.72
Std. Deviation		5.182	6.354	5.628	7.181	22.334
Variance		26.857	40.367	31.675	51.574	498.818
Range		31	39	26	33	119
Minimum		16	33	38	45	139
Maximum		47	72	64	78	258
Sum		1850	2960	2514	3012	10336
Percentiles	25	35.00	57.00	47.50	56.75	197.50
	50	37.50	59.00	50.00	60.00	207.00
	75	40.00	62.25	54.00	63.25	216.00

Frequency Table

		pribadi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	2.0	2.0	2.0
	29	3	6.0	6.0	8.0
	31	1	2.0	2.0	10.0
	32	3	6.0	6.0	16.0
	33	1	2.0	2.0	18.0
	34	1	2.0	2.0	20.0
	35	6	12.0	12.0	32.0
	36	6	12.0	12.0	44.0
	37	3	6.0	6.0	50.0
	38	6	12.0	12.0	62.0
	39	5	10.0	10.0	72.0
	40	5	10.0	10.0	82.0
	41	3	6.0	6.0	88.0
	43	2	4.0	4.0	92.0
	45	1	2.0	2.0	94.0
	46	2	4.0	4.0	98.0
	47	1	2.0	2.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

		organisasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	2.0	2.0	2.0
	45	1	2.0	2.0	4.0
	50	1	2.0	2.0	6.0
	51	1	2.0	2.0	8.0
	53	2	4.0	4.0	12.0
	55	2	4.0	4.0	16.0
	56	2	4.0	4.0	20.0
	57	6	12.0	12.0	32.0
	58	7	14.0	14.0	46.0
	59	3	6.0	6.0	52.0
	60	5	10.0	10.0	62.0
	61	1	2.0	2.0	64.0
	62	6	12.0	12.0	76.0
	63	5	10.0	10.0	86.0
	67	3	6.0	6.0	92.0
	68	2	4.0	4.0	96.0
	71	1	2.0	2.0	98.0
	72	1	2.0	2.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

sosial					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	1	2.0	2.0	2.0
	41	3	6.0	6.0	8.0
	43	1	2.0	2.0	10.0
	44	1	2.0	2.0	12.0
	45	5	10.0	10.0	22.0
	46	1	2.0	2.0	24.0
	48	7	14.0	14.0	38.0
	49	4	8.0	8.0	46.0
	50	7	14.0	14.0	60.0
	51	2	4.0	4.0	64.0
	52	2	4.0	4.0	68.0
	53	1	2.0	2.0	70.0
	54	4	8.0	8.0	78.0
	55	3	6.0	6.0	84.0
	56	4	8.0	8.0	92.0
	60	1	2.0	2.0	94.0
	62	1	2.0	2.0	96.0
63	1	2.0	2.0	98.0	
64	1	2.0	2.0	100.0	
Total		50	100.0	100.0	

pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	1	2.0	2.0	2.0
	48	3	6.0	6.0	8.0
	50	2	4.0	4.0	12.0
	51	1	2.0	2.0	14.0
	54	3	6.0	6.0	20.0
	56	2	4.0	4.0	24.0
	57	3	6.0	6.0	30.0
	58	2	4.0	4.0	34.0
	59	4	8.0	8.0	42.0
	60	8	16.0	16.0	58.0
	61	6	12.0	12.0	70.0
	62	1	2.0	2.0	72.0
	63	2	4.0	4.0	76.0
	64	1	2.0	2.0	78.0
	66	2	4.0	4.0	82.0
	68	1	2.0	2.0	84.0
	70	2	4.0	4.0	88.0
	71	4	8.0	8.0	96.0
	75	1	2.0	2.0	98.0
	78	1	2.0	2.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	



LAMPIRAN 6
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1594/FPSI/01.10/V/2025

08 Mei 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu

Kepala

Badan Riset Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan

di -

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Medan sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Sosilo Astrayuda

Nomor Pokok Mahasiswa : 218600062

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan." Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di Dinas Pariwisata Kota Medan. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak Azhar Azis, S.Psi, MA.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil-Bidang Penjaminan Mutu Akademik
dan Gugus Jaminan Mutu



Nail Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





LAMPIRAN 7

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32 Medan Kode Pos 20143
Telepon (061) 7873439 Faksimile (061) 7873314

Laman <https://brida.medan.go.id>, Pos-el brida@medan.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 000.9/2106

DASAR

- : 1. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor : 8 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan.
2. Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.

MENIMBANG

- : Surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor 1594/FPSI/01.10/V/2025 Tanggal 08 Mei 2025 Perihal Penelitian.

NAMA : **Sosilo Astrayuda**
NIM : 218600062
PROGRAM STUDI : Psikologi
JUDUL : **"Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance Pada Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pariwisata Kota Medan"**
LOKASI : Dinas Pariwisata Kota Medan
LAMANYA : 1 (satu) Bulan
PENANGGUNG JAWAB : Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Melakukan Riset, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset .
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. **Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@medan.go.id).**
5. Surat Keterangan Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat Keterangan Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 21 Mei 2025

Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala Badan
Riset dan Inovasi Daerah,

Mansuryah, S, Sos. M. AP
Pembina Tk. I (M/b)
NIP 196805091989091001



Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Kepala Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR.
UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 Tafsiran Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dengan cara yang sama setingkat atau lebih dengan cara yang sama.



LAMPIRAN 8

BUKTI SELESAI PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PARIWISATA

Jalan. Prof. H.M. Yamin, SH. No. 40, Medan Timur, Medan, Sumatera Utara, 20231
Telepon (061) 4525248, Faksimili (061) 4557417
Laman: www.medantourism.medan.go.id pos-el: pariwisata@medan.go.id

Medan, 04 Juni 2025

Nomor : 000.9/0598
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
di
Medan

Berdasarkan surat Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Nomor :
000.9/2106, tanggal 21 Mei 2025 hal Surat Keterangan Riset.

Berkenaan dengan hal tersebut dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa
yang tersebut di bawah ini :

Nama : Sosilo Astrayuda
NIM : 218600062
Program Studi : Psikologi
Judul : "Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kota Medan"

Telah menyelesaikan penelitian di Dinas Pariwisata Kota Medan.

Adapun informasi atau data yang diambil dari Dinas Pariwisata Kota Medan
hendaknya hanya digunakan untuk keperluan laporan yang bersangkutan dan tidak
digunakan untuk kepentingan lainnya.

Demikian hal ini disampaikan untuk dimaklumi.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala Dinas Pariwisata

M. Odi Anggia Batubara, S. STP, M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NP 198310102001121001

Tembusan :

1. Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan
2. Yang bersangkutan



- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSRF.
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."