

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

1. Orientasi Kanchah

Penelitian yang berjudul Hubungan Beban Kerja dengan *Work-Life Balance* dilaksanakan di kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Subjek penelitian ini berjumlah sebanyak 93 Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita yang bekerja di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Selain itu subjek merupakan pegawai struktural yang terdiri dari pegawai kantor, pegawai administrasi, pegawai tata usaha, pegawai urusan Agama dan penyuluh.

Sejarah tentang tempat penelitian dimulai sejak tahun 1950. Sejak pada tahun tersebut Kementerian Agama Kota Gorontalo telah berdiri dan dipimpin oleh Bapak Amna Hasan sebagai kepala pada kantor tersebut. Sebelumnya kantor Kementerian Agama dikenal sebagai kantor Jawatan Agama. Akhirnya pada tahun 1973 berubah menjadi kantor Departemen Agama dan selanjutnya adanya perubahan dari sistem pemerintahan, maka sekarang lebih dikenal sebagai kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo yang disingkat menjadi (KEMENAG KOTA). Selain itu juga, Kantor Kementerian Agama sering mengalami perubahan tempat kerja. Sampai pada tahun 1981 Kantor Kementerian Agama telah menetap dan membangun kantornya di Jalan Arif Rahman Hakim, Kelurahan Dulalowo, Kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo.

Pada kantor Kementerian Agama sendiri memiliki beberapa bagian struktural yang terdiri dari Kepala Kantor, Sub Bagian dan Tata Usaha, Seksi Pendidikan Madrasah, Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren, Seksi Pendidikan Agama Islam, Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, dan Penyelenggara Syariah serta setiap Seksi memiliki tanggung jawab akan masing-masing.

Seperti Kepala Sub bagian dan Tata Usaha memiliki tanggung jawab untuk mengawasi kinerja pada bagian Keuangan, Kepegawaian, Kesetariatan, dan Umum. Pada Seksi Pendidikan Madrasah bertanggung jawab akan setiap Madrasah baik dari Raudatul Atfal (RA), Madrasah Ibtidayah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA) serta setiap guru Madrasah yang berada di Kota Gorontalo. Selain itu pada Seksi Pendidikan Diniyah dan Pontren bertanggung jawab akan setiap Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah dan TPA/TPQ yang berada di Kota Gorontalo. Seksi Pendidikan Agama Islam sendiri membawahi dan bertanggung jawab pada semua guru-guru agama Islam pada tingkatan SD, SMP dan SMA/SMK di Kota Gorontalo.

Pada Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah bertanggung jawab akan pelayanan Haji dan Umrah, Setiap Travel Haji dan Umrah, dan Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH). Seksi Bimbingan Masyarakat Islam bertanggung jawab akan setiap Kantor Urusan Agama Islam masing-masing kecamatan, Penyuluh Agama Islam, dan Penghulu Agama Islam. Terakhir pada Seksi Penyelenggara Syariah bertanggung jawab akan pemberian sertifikat label

halal pada makanan yang beredar di Kota Gorontalo serta berperan langsung dalam hal pemberian ibadah dan perwakafan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti Pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo (KEMENAG KOTA) dalam sehari jumlah waktu kerja setiap pegawai antara 7 sampai 10 Jam yang dilakukan para pegawai sebanyak 5 hari dari hari senin sampai hari jum'at. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu pegawai di KEMENAG KOTA. Berdasarkan penjelasan dari tanggung jawab di atas serta wawancara mengenai jam kerja yang ada, maka peneliti memilih Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo sebagai lokasi dalam penelitian ini. Subjek pada penelitian ini merupakan pegawai struktural perempuan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama Kota Gorontalo.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini meliputi persiapan administrasi, persiapan sebelum uji coba alat ukur, uji coba alat ukur dan uji validitas reliabilitas. Berikut rincian masing-masing persiapan yang dilakukan oleh peneliti.

a. Persiapan Administrasi

Peneliti membuat surat permohonan izin penelitian yang ditujukan kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo dan dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Surat izin penelitian dikeluarkan sebanyak dua kali. Surat Izin Pertama di keluarkan dengan nomor 501/Dek/70/Div.Um.RT/V/2018 pada

tanggal 28 Mei 2018 yang bertujuan untuk melakukan uji coba alat ukur. Surat Izin kedua di keluarkan dengan nomor 654/Dek/70/Div.Um.RT/VIII/2018 pada tanggal 14 Agustus 2018 yang bertujuan untuk melakukan penelitian skripsi. Selanjutnya setiap surat ijin dipergunakan sebagai pengantar dan syarat untuk mengambil data penelitian.

b. Persiapan Sebelum Uji Coba Alat Ukur

Persiapan yang dilakukan peneliti untuk menyiapkan alat ukur dimulai dari menentukan alat ukur hingga melakukan persiapan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan pada karyawan Kementerian Agama Kota Gorontalo dan PT Pegadaian Gorontalo, yang masing-masing kantor dibagikan sebanyak 50 skala. Selanjutnya peneliti melakukan analisis terhadap data-data yang telah diperoleh guna mengetahui validitas serta reliabilitas alat ukur tersebut secara keseluruhan. Proses analisis data, peneliti menggunakan program *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows*. Proses analisis ini bertujuan untuk melakukan seleksi aitem serta melihat reabilitas dari alat ukur.

1) Skala *Work-Life Balance*

Pada variabel *work-life balance*, peneliti menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari penelitian Alinaksi, Suroso, dan Zulaifah (2016) yang menggunakan aspek-aspek dari Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003). Distribusi pernyataan ini diringkas sebagai berikut.

Tabel.3Distribusi Aitem Skala *Work-Life Balance*

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1	Keseimbangan Waktu	8	1, 2, 3, 14, 18, 19, 20, 22	9	
2	Keseimbangan Keterlibatan	5	10, 11, 12, 16, 17, 21	7	
3	Keseimbangan Kepuasan	4, 7, 9	6, 13, 15	6	
Jumlah		5	17	22	

Berdasarkan hasil persiapan uji coba alat ukur dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows* didapatkan hasil reabilitas sebesar 0,849 atau > 0.05 . Sedangkan untuk validitas alat ukur dari 22 item tersebut, terdapat satu item yang tidak valid yaitu item 13 sehingga setelah melakukan try out pada alat ukur *work-life balance* maka total keseluruhan item menjadi 21 item.

Tabel.4Distribusi Aitem Skala *Work-Life Balance* sebelum uji coba

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1	Keseimbangan Waktu	8	1, 2, 3, 14 (13), 18 (17), 19 (18), 20 (19), 22 (21)	9	
2	Keseimbangan Keterlibatan	5	10, 11, 12, 16 (15), 17 (16), 21 (20)	7	
3	Keseimbangan Kepuasan	4, 7, 9	6, 15 (14)	5	
Jumlah		5	16	21	

Catatan : angka di dalam kurung () adalah nomor urut item setelah dilakukan *try out*

Selanjutnya, setelah melakukan persiapan uji coba, peneliti melakukan modifikasi alat ukur. Modifikasi tersebut bertujuan untuk lebih mengungkapkan tentang keseimbangan kehidupan kerja, beberapa aitem redaksi kalimatnya lebih mengungkapkan kepada hal spesifik sehingga di ubah redaksi kalimatnya secara general serta lebih memperbaiki redaksi kalimat, sehingga mempermudah dalam melakukan penelitian. Selain itu juga, alat ukur sebelumnya lebih menggali kepada hal yang berkaitan dengan konflik. Dari 21 item yang valid ada beberapa item yang diubah seperti item 1 yang sebelumnya “*Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dibandingkan dengan keluarga*” diubah menjadi “*Saya selalu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga*”. Item 2 yang sebelumnya “*Saya bingung dalam membagi waktu untuk kerja dan keluarga*” diubah menjadi “*Saya dapat membagi waktu antara urusan kerja dan keluarga*”.

Pada item 10 yang sebelumnya “*Saya merasa gagal dalam menjalankan peran baik di keluarga atau di tempat kerja*” diubah menjadi “*Saya merasa puas dalam menjalankan peran baik di keluarga atau di tempat kerja*”. Selanjutnya pada item 12 yang beredaksi “*Saya melewatkan waktu-waktu berharga dengan keluarga karena pekerjaan*” diubah menjadi “*Saya sering menikmati waktu-waktu berharga dengan keluarga*”. Pada Item 13 yang sebelumnya yaitu “*Pekerjaan saya membuat*

keluarga tidak terurus dengan baik” diubah menjadi “Pekerjaan saya memudahkan saya untuk memperhatikan dan mengurus keluarga dengan baik”.

Pada item 14 yang sebelumnya *“Urusan di rumah membuat saya malas bekerja di kantor”* diubah menjadi *“Saya membuat jadwal untuk mengatur waktu kerja, sehingga saya merasa puas akan kerja saya”*. Pada redaksi item 15 yang sebelumnya *“Saya kehabisan tenaga saat di rumah karena lelah bekerja”* diubah menjadi *“Setelah bekerja, saya tetap bersemangat untuk berkumpul dengan keluarga di rumah”*. Sedangkan pada item 16 yang sebelumnya *“Saya jarang bermain dengan anak-anak karena sudah lelah bekerja”* diubah menjadi *“Saya mengusahakan berinteraksi dengan keluarga setiap hari”*.

Selanjutnya pada item 17 yang sebelumnya *“Saya sulit meluangkan waktu untuk rekreasi dengan keluarga”* diubah menjadi *“Saya mengatur waktu dengan keluarga untuk berlibur atau jalan-jalan”*. Di item 19 yang sebelumnya *“Saat di rumah, saya mengalami kelelahan karena terlalu sibuk bekerja”* diubah menjadi *“Saat pulang kerja, saya selalu menghabiskan waktu berkumpul dengan keluarga”*. Terakhir pada item 21 yang sebelumnya *“Saya terpaksa membawa pulang pekerjaan untuk saya selesaikan di rumah”* diubah menjadi *“Saya selalu menyelesaikan urusan pekerjaan di kantor”*.

Selain itu juga, ada beberapa item yang redaksi diubah kalimatnya untuk mempermudah dalam memahi akan setiap item. Pada item 4 yang

sebelumnya “*Saya merasakan semangat yang sama dalam menjalankan peran di rumah dan di tempat kerja*” diubah menjadi “*Saya selalu bersemangat dalam menjalankan peran, baik di rumah atau di tempat kerja*”. Selanjutnya pada item 5 “*Saya tetap memperhatikan keluarga saya meskipun jadwal kerja saya padat*” diubah menjadi “*Saya dapat memberikan perhatian kepada keluarga meskipun urusan kerja saya banyak*”. Pada item 7 yang sebelumnya “*Saya merasa senang dengan peran saya, baik di rumah atau di tempat kerja*” diubah menjadi “*Saya menikmati peran saya, baik di rumah atau di tempat kerja*”.

Pada item 8 yang sebelumnya “*Saya dapat memanfaatkan waktu di pekerjaan dan keluarga sesuai dengan yang saya rencanakan*” diubah menjadi “*Saya dapat memanfaatkan waktu sesuai dengan apa yang telah saya rencanakan, baik dalam keluarga atau pekerjaan*”. Item 11 yang sebelumnya “*Saya mengalami kesulitan untuk menjalankan tanggung jawab saya sebagai ibu dan pekerjaanya*” diubah menjadi “*Saya mengalami kesulitan untuk menjalankan tanggung jawab saya baik di keluarga atau di tempat kerja*”. Pada item 16 yang sebelumnya “*Saya jarang bermain dengan anak-anak karena sudah lelah bekerja*” diubah menjadi “*Saya mengusahakan berinteraksi dengan keluarga setiap hari*”. Terakhir pada item 20 yang sebelumnya “*Saya tidak tenang bekerja karena memikirkan anak*” diubah menjadi “*Saya sering tidak tenang bekerja karena memikirkan keluarga*”. Sisanya disesuaikan dengan redaksi kalimat pada alat ukur yang peneliti adaptasi.

Setelah melakukan perubahan redaksi pada beberapa item, peneliti meminta bantuan kepada tujuh orang untuk membaca kusioner. Tujuannya untuk mengetahui setiap redaksi item mudah dipahami. Dari ketujuh orang tersebut merespon bahwa setiap redaksi aitem mudah dipahami tetapi ada beberapa orang mengoreksi dalam hal tata tulis yang salah. Berikut ini merupakan distribusi aitem setelah dilakukan perubahan redaksi

Tabel.5

Distribusi Aitem Skala *Work-Life Balance* setelah di ubah redaksi

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1	Keseimbangan Waktu	1,2,8,13,17,19, 21	3,18	9	
2	Keseimbangan Keterlibatan	5,10,12,15,16	11,20	7	
3	Keseimbangan Kepuasan	4,7,9,14	6	5	
Jumlah		16	5	21	

2) Skala Beban Kerja

Pada variabel beban kerja, peneliti menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari penelitian Ramadhani dan Zulaifah (2018) dengan menggunakan dimensi-dimensi dari Hart dan Stavelnd (1988). Berikut ini Distribusi pernyataan ini diringkas pada Tabel 2.

Tabel.6

Distribusi Aitem Skala Beban Kerja

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1	<i>Mental Demand</i>	1.1, 1.2, 1.3, 1.4	-	4	
2	<i>Physical Demand</i>	2.1, 2.2, 2.3, 2.4	-	4	

3	<i>Temporal Demand</i>	3.1, 3.2, 3.3, 3.4	-	4
4	<i>Performance</i>	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5	-	5
5	<i>Effort</i>	5.1, 5.2	-	2
6	<i>Frustration</i>	6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5	-	5
Jumlah		24	-	24

Berdasarkan hasil analisis sebelum melakukan uji coba alat ukur. Hasil analisis skala beban kerja dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows*, didapatkan hasil reabilitas sebesar 0,843 atau > 0.05 . Sedangkan untuk validitas alat ukur dari 24 item tersebut, terdapat dua item yang tidak valid yaitu item 4.3 dan 4.4 sehingga setelah melakukan *try out* pada alat ukur beban kerja maka total keseluruhan item menjadi 22. Berikut distribusi item sebelum uji coba

Tabel.7

Distribusi Aitem Skala Beban Kerja sebelum uji coba

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1	<i>Mental Demand</i>	1.1, 1.2, 1.3, 1.4	-	4	
2	<i>Physical Demand</i>	2.1, 2.2, 2.3, 2.4	-	4	
3	<i>Temporal Demand</i>	3.1, 3.2, 3.3, 3.4	-	4	
4	<i>Performance</i>	4.1, 4.2, 4.5 (4.3)	-	3	
5	<i>Effort</i>	5.1, 5.2	-	2	
6	<i>Frustration</i>	6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5	-	5	
Jumlah		22	-	22	

Catatan : angka di dalam kurung () adalah nomor urut item setelah dilakukan *try out*.

c. Uji Coba Alat Ukur

Setelah melakukan persiapan penelitian, peneliti melakukan uji coba (*try out*) terhadap alat ukur. Uji coba alat ukur tersebut dilakukan sekalian dengan pengambilan data atau disebut *try out* terpakai. *Try out* dilakukan kepada 93 pegawai PNS wanita di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Selanjutnya peneliti melakukan analisis terhadap data-data yang telah diperoleh guna mengetahui validitas serta reliabelitas alat ukur tersebut secara keseluruhan. Proses analisis data, peneliti menggunakan program *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows*. Proses analisis ini bertujuan untuk melakukan seleksi aitem, yakni memisahkan antara aitem-aitem yang layak digunakan untuk digunakan data dalam melakukan penelitian. Alat ukur yang diuji cobakan hanya alat ukur *work-life balance*. Hal ini dikarenakan ada perubahan redaksi di setiap aitem.

1) Skala *work-life balance*

Pada skala *work-life balance* peneliti menggunakan teori dari Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) dan merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Alinaksi, Suroso, dan Zulaifah (2016). Berikut ini merupakan distribusi aitem alat ukur *work-life balance*

Tabel.8

Distribusi Aitem Skala *Work-Life Balance*

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1	Keseimbangan Waktu	1,2,8,13,17,19, 21	3,18	9	

2	Keseimbangan Keterlibatan	5,10,12,15,16	11,20	7
3	Keseimbangan Kepuasan	4,7,9,14	6	5
Jumlah		16	5	21

Pada uji coba alat ukur dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows* didapatkan hasil reabilitas sebesar 0,866 atau > 0.05 pada ke 21 item tersebut. Sedangkan untuk validitas alat ukur dari 21 item tersebut, terdapat tiga item yang tidak valid yaitu item 3, 18 dan 20 sehingga setelah melakukan uji coba pada alat ukur *work-life balance* maka total keseluruhan item menjadi 18 item. Pada hasil reabilitas pada 18 item tersebut mendapatkan hasil sebesar 0,894 atau > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa skala tersebut dapat dikatakan reliabel untuk digunakan.

Tabel.9

Distribusi Aitem Skala *Work-Life Balance* Setelah *try out*

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1	Keseimbangan Waktu	1,2,8 (7),13 (12),17 (16),19 (17), 21(18)	-	7	
2	Keseimbangan Keterlibatan	5 (4),10 (9),12 (11),15 (14),16 (15)	11 (10)	6	
3	Keseimbangan Kepuasan	4 (3),7 (6),9 (8),14 (13)	6 (5)	5	
Jumlah		16	2	18	

Catatan : angka di dalam kurung () adalah nomor urut item setelah dilakukan *try out*

2) Skala Beban Kerja

Pada variabel beban kerja, peneliti menggunakan skala yang telah disusun pada penelitian Ramadhani dan Zulaifah dan (2018) dengan menggunakan dimensi-dimensi dari Hart dan Stavelnd (1988). Berikut ini distribusi aitem variabel beban kerja

Tabel.10

Distribusi Aitem Skala Beban Kerja

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1	<i>Mental Demand</i>	1.1, 1.2, 1.3, 1.4	-	4	
2	<i>Physical Demand</i>	2.1, 2.2, 2.3, 2.4	-	4	
3	<i>Temporal Demand</i>	3.1, 3.2, 3.3, 3.4	-	4	
4	<i>Performance</i>	4.1, 4.2, 4.3	-	3	
5	<i>Effort</i>	5.1, 5.2	-	2	
6	<i>Frustration</i>	6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5	-	5	
Jumlah		22	-	22	

Berdasarkan hasil analisis pada skala beban kerja dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows*, didapatkan hasil reabilitas sebesar 0,815 atau > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa skala tersebut dapat dikatakan reliabel untuk digunakan.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian ini dimulai dengan memasukkan surat perijinan di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo pada tanggal 3 September 2018. Setelah surat izin di keluarkan, maka peneliti memulai menyebarkan angket.

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Kementerian Agama Kota yang subjeknya merupakan PNS struktural perempuan di lingkungan kantor Kementerian Agama baik dari pegawai kantor, pegawai administrasi, pegawai KUA, penghulu dan Pegawai Tata Usaha di setiap sekolah yang ada di Kota Gorontalo. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menitipkan angket alat ukur penelitian kepada setiap pegawai, dikarenakan kesibukan karyawan pada jam kerja. Sehingga peneliti tidak bisa terlibat langsung dalam pengambilan data. Secara keseluruhan angket penelitian yang disebar sebanyak 110 angket, dari seluruh angket yang tersebar hanya 93 angket yang dikembalikan pada peneliti dan dapat dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan yang bekerja di lingkungan Kementerian Agama Kota Gorontalo dan merupakan pegawai struktural di Kementerian tersebut. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 93 orang. Berikut adalah gambaran deskripsi subjek penelitian.

Tabel.11

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	25-34 Tahun	18	19.4 %
2	35-44 Tahun	36	38.7 %
3	45-54 Tahun	34	36.6 %
4	55-64 Tahun	5	5.4 %
Total		93	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa usia subjek dalam penelitian ini berusia antara 25 sampai 64 tahun. Pada penelitian ini, mayoritas subjek berumur antara 35-44 tahun dengan jumlah sebanyak 36 orang dan presentas sebesar 38,7 %.

Tabel.12

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	7	7,5 %
2	DIPLOMA	3	3,2 %
3	S1	71	76,3 %
4	S2	12	12,9 %
Total		93	100 %

Berdasarkan tabel data di atas, dapat dijelaskan bahwa, pendidikan yang paling tinggi pada subjek penelitian ini berpendidikan Magister atau Strata dua. Sedangkan mayoritas pendidikan subjek berpendidikan sarjana atau Strata satu, yang jumlahnya sebanyak 71 orang dengan presentase sebesar 76,3 %.

Diketahui sebelumnya bahwa subjek dalam penelitian ini merupakan PNS di Kementerian Agama Kota Gorontalo. Maka dari itu setiap subjek memiliki golongan yang dapat diketahui melalui tabel berikut ini.

Tabel.13

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Presentase
1	II B	7	7,5 %
2	III A	14	15,1 %
3	III B	17	18,3 %
4	III C	12	12,9 %
5	III D	22	23,7 %
6	IV A	19	20,4 %

7	IV B	2	2,2 %
Total		93	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa golongan paling tinggi yaitu golongan IV B. Sedangkan untuk mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki golongan atau tingkat yaitu III D dengan jumlah sebanyak 22 dan persentase 23,7 %.

Pada penelitian ini juga, peneliti menggunakan lama kerja sebagai deskripsi subjek dengan klasifikasi > 1 Tahun, 1-5 Tahun, 5-10 Tahun, dan > 10 Tahun. Maka dari itu untuk mengetahui data dari lama kerja subjek dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel.14

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	1	1,1 %
2	1 – 5 Tahun	18	19,4 %
3	5 – 10 Tahun	30	32,3 %
4	> 10 Tahun	44	47,3 %
Total		93	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa, lama kerja yang kurang dari satu tahun (< 1 tahun) berjumlah sebanyak 1 orang. Untuk pegawai yang bekerja dari 1-5 tahun berjumlah sebanyak 18 orang, selain itu untuk pegawai bekerja dengan rentang 5-10 tahun sebanyak 30 orang. Mayoritas subjek dalam penelitian ini sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun (>10 Tahun) dengan jumlah sebanyak 44 orang dan persentase 47,3 %.

Tabel.15

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
1	Belum Menikah	9	9,7 %
2	Menikah	84	90,3 %
Total		93	100 %

Berdasarkan data di atas, dapat dijelaskan bahwa hampir keseluruhan atau mayoritas subjek sudah menikah dengan jumlah responden sebanyak 84 orang dan presentase 90,3 %.

Tabel.16

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1	Tidak Ada anak	16	17,2 %
2	Memiliki 1 Anak	16	17,2 %
3	Memiliki 2 Anak	30	32,3 %
4	Memiliki 3 Anak	20	21,5 %
5	Memiliki 4 Anak	10	10,8 %
6	Memiliki 5 Anak	1	1,1
Total		93	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa subjek dengan tidak memiliki anak sebesar 16 orang, memiliki 1 anak sebesar 16 orang serta yang memiliki 2 anak sebanyak 30 orang. Subjek dengan memiliki anak 3 berjumlah 20 orang dan subjek yang memiliki anak 4 sebesar 10 orang serta memiliki 5 anak sebesar 1 orang. Mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki jumlah orang sebanyak 2 orang anak dengan presentase 32,3 %.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat Beban kerja dan *Work-life Balance* pada PNS Wanita di Kementerian Agama Kota Gorontalo. Berikut ini adalah hasil deskripsi data hipotetik dan data empirik berdasarkan data penelitian.

Tabel.17

Deskripsi data Hipotetik penelitian

Variabel	Hipotetik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD
<i>Work-life Balance</i>	18	72	45	9
Beban Kerja	22	220	121	33

Tabel.18

Deskripsi data Empirik penelitian

Variabel	Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD
<i>Work-life Balance</i>	40	72	59,86	6,62
Beban Kerja	88	177	121,95	16,41

Selanjutnya berdasarkan dari skor pada **tabel 17** yaitu data hipotetik, hasil penelitian ini dikategorisasikan ke dalam lima kategori yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Peneliti melakukan kategorisasi untuk mengetahui lebih jauh tingkat beban kerja dan *work-life balance*. Kategorisasi dibuat berdasarkan pada rumus norma kategorisasi sebagai berikut:

Tabel.19

Norma Kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategori
$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1.8 \sigma) < X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah

Keterangan :

X : Skor Total

 μ : Mean σ : Standar Deviasi

Berdasarkan norma kategorisasi yang telah disebutkan sebelumnya, maka subjek penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori pada masing-masing variabel. Kategorisasi subjek penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel.20Kategorisasi Variabel *Work-Life Balance*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X > 61.2$	40	43,0 %
Tinggi	$50.4 < X \leq 61.2$	47	50,5 %
Sedang	$39.6 < X \leq 50.4$	6	6,5 %
Rendah	$28.8 < X \leq 39.6$	0	0 %
Sangat Rendah	$X < 28.8$	0	0 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa, subjek yang memiliki skor *work-life balance* dengan kategorisasi sangat tinggi berjumlah 40 orang dengan presentase sebesar 43,0 %. Sedangkan untuk kategorisasi tinggi

berjumlah 47 orang dengan presentase sebesar 50,5 % dan untuk kategorisasi sedang berjumlah 6 orang dengan presentase 6,5 %.

Tabel.21

Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X > 180.4$	0	0 %
Tinggi	$140.8 < X \leq 180.4$	13	14 %
Sedang	$101.2 < X \leq 140.8$	73	78,5 %
Rendah	$61.6 < X \leq 101.2$	7	7,5 %
Sangat Rendah	$X < 62.6$	0	0 %

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa, subjek dengan memiliki skor beban kerja dengan kategorisasi tinggi sebesar 13 orang dengan presentase sebesar 14 %. Sedangkan untuk kategorisasi sedang sebesar 73 orang dengan presentase 78,5 serta untuk kategorisasi rendah berjumlah 7 orang dengan presentase 7,5 %.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan menggunakan program *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel bebas dan variabel tergantung tersebut terdistribusi secara normal. Distribusi dikatakan normal apabila $p > 0.05$ sedangkan bila $p < 0.05$ maka distribusi data dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitas kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel.22

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (P)	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,018	Tidak Normal
Beban Kerja	0.000	Tidak Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang dilakukan pada variabel *work-life balance* nilai $P = 0.018$ atau < 0.05 . Sedangkan untuk variabel beban kerja nilai $P = 0.001$ atau < 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel *work-life balance* dan beban kerja dapat dikatakan **tidak normal** karena memiliki nilai Probabilitas (P) lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel linear atau berada dalam satu garis lurus. Kedua variabel dikatakan linear jika $p < 0.05$ dan tidak dikatakan liner jika $p > 0.05$. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai $F = 0,070$ dengan $P = 0.792$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja *wortk-life balane* yang tidak memenuhi asumsi linearitas atau tidak mengikuti satu garis lurus. Untuk lebih jelasnya, hasil uji linearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.23

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (P)	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,070	0,792	Tidak Linear
Beban Kerja			

4. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas dan linearitas, dapat diketahui bahwa dua variabel memiliki sebaran data yang normal namun tidak memiliki hubungan linier. Oleh karena itu langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji hipotesis *non parametric Correlation Spearman* dengan menggunakan program IBM *SPSS Statistic version 22 for Windows*. Uji hipotesis dilakukan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dengan *work-life balance*. Hipotesis diterima jika nilai p lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) sedangkan hipotesis ditolak jika nilai p lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Berikut hasil uji hipotesis kedua variabel :

Tabel.24

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (P)	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> Beban Kerja	0,032	0,381	Tidak Korelasi

Berdasarkan tabel di atas nilai Signifikansi dari hasil korelasi antara variabel beban kerja dan *work-life balance* yaitu $P = 0,302$ atau > 0.05 . Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis **ditolak**.

5. Uji Analisis Tambahan

a. Uji Beda Berdasarkan Status Pernikahan

Peneliti melakukan analisis terhadap perbedaan beban kerja dan *work-life balance* berdasarkan status pernikahan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.25

Hasil Uji Beda

Variabel	Status Pernikahan	Mean	F	p
Beban Kerja	Belum Menikah	125,78	3.159	0.079
	Menikah	121,54		
<i>Work-life Balance</i>	Belum Menikah	59,44	4.065	0.047
	Menikah	59,90		

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel beban kerja memiliki nilai $p = 0.079$ atau > 0.05 maka dapat dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan beban kerja antara belum menikah dan menikah pada setiap pegawai. Sedangkan pada variabel *work-life balance* memiliki nilai $p = 0.047$ atau < 0.05 maka dapat dijelaskan bahwa ada perbedaan *work-life balance* antara belum menikah dan menikah.

b. Uji Korelasi Berdasarkan status yang sudah menikah

Peneliti melakukan analisis korelasi antara beban kerja dan *work-life balance* berdasarkan status pernikahan yang telah menikah. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 26

Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (P)	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> Beban Kerja	-0,004	0,485	Tidak Korelasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa antara variabel beban kerja dengan *work-life balance* tidak memiliki korelasi berdasarkan subjek yang telah menikah dengan nilai $p = 0,485$ atau > 0.05 .

c. Uji Beda Berdasarkan Jumlah Anak

Peneliti melakukan analisis terhadap perbedaan beban kerja dan *work-life balance* berdasarkan jumlah anak yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.26

Hasil Uji Beda

Variabel	Status Pernikahan	Mean	F	p
Beban Kerja	Tidak ada anak	123,25	1,928	0.168
	Memiliki Anak	121,68		
<i>Work-life Balance</i>	Tidak ada anak	59,44	2.812	0.097
	Memiliki Anak	59,99		

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel beban kerja memiliki nilai $p = 0.168$ atau > 0.05 maka dapat dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan beban kerja antara yang memiliki anak dan tidak memiliki anak pada setiap pegawai. Sedangkan pada variabel *work-life balance* memiliki nilai $p = 0.097$ atau > 0.05 maka dapat dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan *work-life balance* antara memiliki anak dan tidak memiliki anak pada setiap pegawai.

d. Uji Korelasi Berdasarkan subjek yang memiliki anak

Peneliti melakukan analisis korelasi antara beban kerja dan *work-life balance* berdasarkan subjek yang memiliki anak. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 28

Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (P)	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> Beban Kerja	-0,035	0,381	Tidak Korelasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa antara variabel beban kerja dengan *work-life balance* tidak memiliki korelasi berdasarkan subjek yang telah memiliki anak dengan nilai $p = 0,381$ atau > 0.05 .

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan *work-life balance* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita di Kementerian Agama Kota Gorontalo. Subjek penelitian ini berjumlah sebanyak 93 responden yang terdiri dari pegawai kantor, penyuluh, pegawai administrasi, pegawai kantor urusan agama dan pegawai tata usaha. Semua subjek merupakan PNS wanita di lingkungan Kementerian Agama Kota Gorontalo serta merupakan pegawai struktural. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala sebagai alat ukur. Skala variabel beban kerja menggunakan skala yang diadaptasi dari penelitian Ramadhani dan Zulaifah (2018) dan untuk skala *work-life balance* menggunakan skala yang diadaptasi dari penelitian Alianski, Suroso, dan Zulaifah (2016).

Skala beban kerja sendiri menggunakan dimensi-dimensi seperti *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *efort*, dan *frustration* yang merupakan dimensi dari Hart dan Stavelnd (1988). Pada skala *work-life balance* sendiri menggunakan aspek-aspek seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan yang merupakan aspek dari Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003). Pada hipotesis penelitian ini ada hubungan negatif antara beban kerja dan *work-life balance* atau dapat dikatakan semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah *work-life balance*.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows* hipotesis pada penelitian ini di tolak atau dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan *work-life balance* atau semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *work-life balance*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa pada pegawai Kementerian Agama memiliki beban kerja yang tinggi, akan tetapi mereka dapat menyeimbangkan kehidupan mereka secara baik atau *balance*. Maka dapat diasumsikan bahwa pegawai Kementerian Agama mempersepsikan beban kerja sebagai suatu hal yang baik atau positif sehingga mereka tidak merasakan adanya beban kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Robbins (2013) yang menyatakan bahwa positif dan negatifnya beban kerja merupakan persepsi individu sendiri. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi beban kerja dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah tingkat stres kerja. Selain itu penelitian dari Syafmarini (2013) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan stres kerja. Maka dapat dikatakan bahwa semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja fisik, maka stres kerja semakin rendah. Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pegawai Kementerian Agama memiliki persepsi positif terhadap beban kerja.

Dari sisi beban kerja, Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian Agama sendiri memiliki perbedaan masing-masing yang dikarenakan setiap pegawai memiliki Sasaran Kerja Pegawai (SKP) masing-masing. Hal ini sesuai dengan

Peraturan Kepala Badan Kepegawain Negara (PERKA-BKN) No 34 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa setiap PNS wajib menyusun SKP sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, sesuai dengan uraian tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. SKP yang dibuat di awal tahun merupakan target atau beban kerja dari setiap pegawai negeri sipil untuk menjalankan kinerja. Pembuatan SKP juga harus jelas dalam kegiatannya, dapat diukur, relevan dengan lingkup tugas dan jabatan masing-masing, dapat dicapat dan memiliki target waktu. Maka dari itu PNS di Kementerian Agama memiliki target atau beban kerja yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat juga dari hasil data beban kerja subjek yang berada pada kategori-kategori yang berbeda-beda (**dapat dilihat pada tabel 21**).

Selain itu pegawai di Kementerian Agama memiliki religiusitas yang baik sehingga mereka dapat melakukan semuanya secara positif. Asumsi ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Koenig & Larson (2001) yang melakukan kajian terhadap konsep religiusitas mendapati bahwa dalam 80 % hasil penelitian yang ditelaah didapati fakta bahwa keyakinan dan praktik beragama (religiusitas) berhubungan dengan semakin besarnya kepuasan hidup, kebahagiaan, afek positif dan meningkatnya moral. Menurut Alfisyah dan Anwar (2018) religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan muslim. Hal sesuai dengan penjelasan di atas bahwa religiusitas mempengaruhi beban kerja setiap pegawai Kementerian Agama secara positif, sehingga setiap pegawai dapat menyeimbangkan kehidupan mereka.

Budaya organisasi atau motto dari Kementerian Agama yaitu Ikhlas Beramal menjadi salah satu penyebab setiap pegawai tetap bisa menyeimbangkan kehidupan walaupun beban kerja yang dijalankan dapat dikatakan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian tersebut sejalan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan (Koesmono, 2005). Selain itu, *value* di kantor tersebut membuat beban kerja dari setiap pegawai tidak terlalu dipikirkan. *Value* itu dibangun dengan kebiasaan kantor yang sering dilakukan yaitu melakukan shalat jamaah bersama. Kebiasaan ini dapat menciptakan suasana yang baik sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu dipikirkan dan dapat membangun hubungan positif antara setiap pegawai. Penejelasan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) yang menjelaskan bahwa hubungan positif dengan orang lain merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (2003) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu karakteristik kepribadian, keluarga, pekerjaan dan sikap. Pada penjelasan faktor tersebut beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu termasuk dalam karakteristik pekerjaan. Akan tetap pada hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows* terdapat hasil bahwa sumbangan efektif beban kerja terhadap *work-life balane* adalah sebesar 1 %, maka masih terdapat 99 % dari faktor-faktor lain yang dapat

mempengaruhi *work-life balance*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, beban kerja dapat mempengaruhi *work-life balance* akan tetapi hanya sedikit. Hasil tersebut sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Menurut Poulouse (2014), ada faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terbagi menjadi empat, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya.

Selain itu peneliti melakukan analisis tambahan dengan dengan bantuan menggunakan program *IBM SPSS Statistic version 22 for Windows*. Pada analisis tambahan, peneliti melakukan uji beda antara status pernikahan subjek penelitian dengan variabel beban kerja dan *work-life balance*. Pada hasil analisis tersebut **(dapat dilihat pada tabel 25)** dapat dijelaskan bahwa terdapat perbedaan antara status menikah dan belum menikah ditinjau dari variabel *work-life balance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhania (2017) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dengan kepuasan pernikahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, orang yang menikah memiliki keseimbangan kehidupan yang lebih baik dari pada orang yang belum menikah. Penjelasan ini didukung oleh data subjek tentang *work-life balance* yang berada pada kateogri tinggi **(dapat dilihat pada tabel 20)**. Akan tetapi pada hasil korelasi antara variabel beban kerja dan *work-life balance* dengan ditinjau dari subjek yang telah menikah. Pada hasil analisis tersebut tidak terdapat korelasi antara beban kerja dengan *work-life balance* **(dapat dilihat pada tabel 26)**. Hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa beban kerja pegawai negeri sipil (PNS) KEMENAG yang telah menikah tidak saling berhubungan *work-life balance*, akan tetapi pada hasil korelasi tersebut

menghasilkan korelasi berarah negatif. Hal tersebut sesuai dengan hasil hipotesis penelitian ini.

Sedangkan pada hasil analisis beban kerja, dapat dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan antara yang sudah menikah dan belum menikah terhadap beban kerja pegawai (**dapat dilihat pada tabel 25**). Hal ini sesuai dengan penelitian dari Juwita, Sedyowinarso & Nurjannah (2008) yang mengatakan bahwa status pernikahan tidak mempengaruhi stres kerja seseorang pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Soleman (2011) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan faktor internal seperti faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Selain melakukan uji beda terhadap variabel penelitian dengan status pernikahan, peneliti melakukan uji beda antara variabel penelitian dengan jumlah anak. Pada hal ini peneliti mengelompokkan jumlah anak berdasarkan dua kategori yaitu yang tidak memiliki anak dan memiliki anak. Berdasarkan hasil analisis tersebut (**dapat dilihat pada tabel 27**) terdapat hasil bahwa tidak ada perbedaan beban kerja antara yang tidak memiliki anak dan memiliki anak begitu pula dengan hasil dari variabel *work-life balance*. Selain melakukan uji beda, peneliti melakukan uji korelasi antara variabel beban kerja dengan *work-life balance* dengan ditinjau dari subjek yang telah memiliki anak. Berdasarkan hasil tersebut tidak terdapat

korelasi antara beban kerja dengan *work-life balance* ditinjau dari subjek yang memiliki anak (**dapat dilihat pada tabel 28**).

Selain itu secara demografi, usia subjek dalam penelitian ini berusia antara 25 sampai 64 tahun. Pada penelitian ini, mayoritas subjek berumur antara 35-44 tahun dengan jumlah sebanyak 36 orang dan presentas sebesar 38,7 %. Di Kementerian Agama Kota Gorontalo mayoritas pendidikan yaitu Sarjana atau S1 dengan jumlah sebanyak 71 subjek serta presentase sebesar 76,3 %. Selain itu pada penelitian ini golongan subjek berada dari tingkatan II B sampai IV B dengan mayoritas subjek memiliki golongan III D dengan jumlah sebanyak 22 orang dengan presentase 23,7 %. Mayoritas subjek sudah bekerja lebih dari 10 tahun dengan frekuensi sebesar 44 orang dengan presentase 47,3 %. Selain itu juga mayoritas subjek sudah menikah dengan jumlah subjek sebanyak 84 orang dengan presentase 90,3 %. Subjek penelitian mayoritas memiliki dua orang anak dengan frekuensi sebesar 30 dengan presentase sebesar 32,3 %.

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini masih terdapat banyak kelemahan seperti penliti tidak terlalu terlibat langsung dalam penyebaran angket dikarenakan beberapa hal seperti, jadwal kerja yang padat, pegawai yang sedang tugas di luar kantor serta lain sebagainya sehingga penelitian ini kurang mengungkapkan hasil sesuai dengan hipotesis dari penelitian ini.