

**HUBUNGAN ANTARA *CAREER CAPITAL* DAN *WORK-LIFE*
BALANCE PADA WANITA KARIR**

SKRIPSI



OLEH :

APRILIANA CAESAR KURNIA ILLAHI

17320108

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA

2022

**HUBUNGAN ANTARA *CAREER CAPITAL* DAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA
WANITA KARIR**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi,
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana S-1 Psikologi



Oleh

Apriliana Caesar Kurnia Illahi

17320108

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

HUBUNGAN ANTARA *CAREER CAPITAL* DAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA KARIR

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal



Oleh

Apriliana Caesar Kurnia Illahi

17320108

Mengesahkan, Prodi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Ketua Program Studi

Resnia Novitasari., S.Psi., M.A.

Dosen Penguji

1. Lifthya Ahadiati Akmala, S.Psi., M.Psi., Psi
- 2.
- 3.

Tanda Tangan



PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Apriliana Caesar Kuria Illahi
No. Mahasiswa : 17320108
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan antara *Career capital* dengan *Work-life Balance* pada Wanita Karir

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 24 Januari 2022

Yang Menyatakan



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas rahmat-Nya sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk :

Bapak Ismail Eddy Syafry dan Ibu Sri Nurhidayah

yang tidak pernah lelah memberikan do'a, dukungan, perhatian, cinta dan kasih sayang sejak dari dalam kandungan hingga saat ini.

Kakak saya yang tersayang **Septi Duvasti Kurnia Illahi** serta adik tercinta **Muhammad Badar Anugrah** yang telah memberikan kasih sayang, semangat dan motivasi pada saya selama ini.

HALAMAN MOTTO

“Verily, with every hardship comes ease”

(Q.S Al-Insyirah : 6)

“And He found you lost and guided you”

(Q.S. Ad-Dhuha : 9)

"Do or Do not. There is no try"

(Yoda, Star Wars)

PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'amin. Puji syukur kehadiran Allah SWT yang sudah memberi rahmat-Nya, hidayah-Nya, beserta inayah-Nya. Maka dari itu, penulis mampu melaksanakan penyelesaian skripsi berikut. Penulis pun sadar bahwasanya dalam menyusun skripsi ini masih terdapat kekurangan maupun kelemahan. Sehingga, hal ini juga tidak bisa diselesaikan secara baik tanpa adanya doa, bantuan, hingga bimbingan maupun saran oleh beragam pihak terkait. Melalui hati yang tulus, penulis ingin menyampaikan rasa berterima kasih sedalam- dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Dr. Phil. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Resnia Novitasari., S.Psi., M.A. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Lifthya Ahadiati Akmala, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah menyediakan waktunya di tengah hari-hari yang sibuk, untuk memberi bimbingan penulis supaya mampu mengerjakannya secara baik. Penulis mengucapkan terima kasih banyak atas segala dorongan, perhatian, kesabaran, waktu dan ilmu yang telah bapak berikan kepada penulis.
5. Ibu Dr. Phil. Emi Zulaifah, M.Sc., Psikolog selaku Dosen Pembimbing telah membantu mengenalkan segala macam seluk beluk akademik kampus

dari awal perkuliahan sampai di akhir perkuliahan. Terima kasih atas pengetahuan yang telah diberikan dan kesabaran dalam membimbing penulis.

6. Seluruh dosen Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. Terima kasih untuk semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis. Semoga semua yang telah bapak dan ibu ajarkan menjadi amal jariyah yang akan menjadi tabungan limpahan pahala di kemudian hari.
7. Seluruh karyawan di Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia atas segala bantuan yang telah diberikan selama penulis menjadi mahasiswa Psikologi.
8. Seluruh karyawan dan kakak asisten praktikum di Laboratorium Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. Terima kasih untuk ilmu dan pengalaman yang diberikan kepada penulis.
9. Kepada responden-responden penulis yang sudah bersedia mengisi kuisisioner yang penulis berikan. Penulis mengucapkan terima kasih atas kesedian dan waktunya.
10. Dua orang paling spesial dalam hidup penulis, yaitu bapak penulis Ismail Eddy Syafry dan Ibu penulis Sri Nurhidayah . Terima kasih untuk seluruh kasih sayang, doa, cinta, maupun dorongan yang tidak terhingga. Bagi seluruh keluarga, tidak ada isitlah yang mampu mewakili ras berterima kasih ini.

11. Kakak tersayang Septi Duvasti Kurnia serta adik tercinta Muhammad Badar Angrah. Terima kasih untuk segala doa dan dukungan yang telah diberi maka penulis mampu melaksanakan penyelesaian skripsinya ini secara baik.
12. Ibu Endah Puspitasari, S.Psi., M.Si. dan Kak Mada Kartikasari yang telah memberikan bantuan kepada penulis untuk bisa berprogres, terima kasih telah membuat penulis menjadi manusia yang lebih baik.
13. Anggota PSDM HIMAPSI, yang telah mengajari penulis tentang indahny perbedaan, yang telah menguatkan penulis dan memberikan *support* dan selalu mengingatkan penulis untuk tidak lupa menjaga kesehatan.
14. Roxana Sierra yang selalu sedia membantu, menemani, serta memberikan semangat, motivasi dan dukungan dalam segala hal. Tidak bisa dituliskan satu persatu sumbangsih yang sudah kalian berikan karena terlalu banyak. Semoga hanya hal yang baik-baik selalu diterima kalian atas berbagai kebaikhatian yang telah kalian berikan. Terima kasih banyak.
17. Keluarga KKN Covid Ranger 2020, terima kasih Dovan, Diah, April, Lalan, Dion, dan Naomi telah menjadi keluarga penulis selama sebulan penuh yang membuat hari-hari KKN dipenuhi canda tawa kebersamaan, kenangan manis, dan berbagai pelajaran hidup.

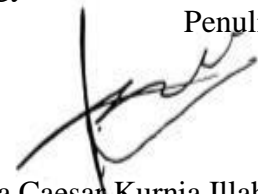
19. Pejuang Magang DPKA UII Gelombang 2, Azmi, Ulin, Kintan, Vashti, Dimas, Ayu Anindita, Ayu Aprilia, dan Dina yang telah berjuang bersama dan saling bantu dalam menjalani tugas dan berbagai pekerjaan saat magang.
21. Teman-teman angkatan Psikologi UII 2017, terima kasih atas bantuan dan pengalamannya yang telah kalian semua berikan.
22. Seluruh pihak yang tidak bisa diungkapkan satu persatu. Rasa berterima kasih atas bantuak maupun doanya yang sudah disampaikan maka penulisan ini bisa diselesaikan.
23. Penulis juga menyampaikan rasa berterima kasih terhadap diri sendiri yang sudah melakukan perjuangan sekuat tenaga untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dengan harap, skripsi ini mampu membawa manfaat untuk penulis maupun seluruh pihak yang berkenan dalam melakukan penelitian, membaca, maupun penelaahan. Penulis sadar bahwasanya penulisan ini masih sangatlah jauh dari kesempurnaan, sehingga mohon maaf terkait kekurangan yang terdapat ini.

Wassalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh,

Yogyakarta, 13 Juni 2021

Penulis,



(Apriliana Caesar Kurnia Illahi)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENGANTAR	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	6
C. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis	6
D. Keaslian Penelitian	7
1. Keaslian Topik.....	8
2. Keaslian Teori.....	9
3. Keaslian Alat Ukur	10
4. Keaslian Subjek Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. <i>Work-life Balance</i>	11
1. Definisi <i>Work-life Balance</i>	11
2. Aspek <i>Work-life Balance</i>	13
3. Faktor Penyebab <i>Work-life Balance</i>	14
B. <i>Career capital</i>	15
1. Definisi <i>Career capital</i>	15

2. Aspek <i>Career capital</i>	19
C. Kerangka konseptual Hubungan <i>Career capital</i> dengan <i>Work-life Balance</i> pada wanita karir.....	23
D. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Identifikasi Variabel Penelitian	27
B. Definisi Operasional Variabel	27
1. <i>Work-life Balance</i>	27
2. <i>Career capital</i>	27
C. Subjek Penelitian	28
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	28
1. Skala <i>Career capital</i>	28
2. Skala <i>Work-life Balance</i>	26
E. Validitas dan Reliabilitas	30
1. Validitas Alat Ukur	30
2. Reliabilitas Alat Ukur	31
F. Metode Analisis Data	32
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	33
A. Orientasi Kacah dan Persiapan	33
1. Orientasi Kacah.....	33
2. Persiapan Penelitian	33
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	35
C. Hasil Penelitian	36
1. Deskripsi Subjek Penelitian	36
2. Deskripsi Data Penelitian.....	37
3. Uji Asumsi	40
4. Uji Hipotesis	42
5. Analisis Tambahan	43
D. Pembahasan	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
A. Kesimpulan.....	48

B. Saran	48
1. Saran kepada Subjek Penelitian	48
2. Saran kepada Peneliti Selanjutnya	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print Career capital</i>	27
Tabel 2. <i>Blue Print Work-life Balance</i>	28
Tabel 3. <i>Distribusi Aitem pada Skala Career capital Setelah Uji Coba</i>	34
Tabel 4. <i>Distribusi Aitem pada Skala Work-life Balance Setelah Uji Coba</i>	35
Tabel 5. <i>Deskripsi Subjek Penelitian</i>	36
Tabel 6. <i>Deskripsi Data Penelitian</i>	37
Tabel 7. <i>Norma Kategorisasi</i>	37
Tabel 8. <i>Kategorisasi Subjek pada Career capital</i>	38
Tabel 9. <i>Kategorisasi Subjek pada Work-life Balance</i>	38
Tabel 10. <i>Hasil Uji Normalitas</i>	40
Tabel 11. <i>Hasil Uji Linearitas</i>	40
Tabel 12. <i>Hasil Uji Hipotesis</i>	41
Tabel 13. <i>Hasil Uji Korelasi Antar Aspek</i>	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala <i>Career capital</i> Sebelum Uji Coba.....	52
Lampiran 2. Hasil Analisis Aitem Skala <i>Career capital</i>	56
Lampiran 3. Skala <i>Work-life Balance</i> Sebelum Uji Coba	60
Lampiran 4. Hasil Analisis Aitem Skala <i>Work-life Balance</i>	65
Lampiran 5. Skala <i>career capital</i> dan <i>Work-life Balance</i> Setelah Uji Coba.....	69
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian.....	79
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi	94
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis	98
Lampiran 9. Analisis Tambahan	100
Lampiran 10. Syntax	108
Lampiran 11. Hasil Kategorisasi.....	112

HUBUNGAN ANTARA *CAREER CAPITAL* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA KARIR

Apriliana Caesar Kurnia Illahi
Lifhya Ahadiati Akmala

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career capital* dan *work-life balance* pada wanita karir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji korelasional. Subjek penelitian ini adalah 135 wanita karir. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *career capital* didasarkan pada teori Arthur dan Inkson (2001), sedangkan variabel *work-life balance* diukur menggunakan skala *Work Life Balance Scale* yang disusun berdasarkan teori yang diungkap oleh Fisher, *et al.*, (2009). Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik uji korelasi Spearman dengan bantuan IBM SPSS *Statistic version 26*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *career capital* dan *work-life balance* dengan korelasi sebesar $r = 0,595$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti hipotesis penelitian diterima.

Kata kunci : *Career capital*, *Work-life Balance*, Wanita Karir

**CAREER CAPITAL AND WORK-LIFE BALANCE AMONG
CAREER WOMEN**

Apriliana Caesar Kurnia Illahi
Lifthyah Ahadiati Akmalah

ABSTRACT

This research was conducted to investigate the correlation between career capital and work-life balance among career women. This study used quantitative method with correlation test. Participants of this research are 135 career women. The measurements for variables in this research used Career capital Scale for career capital based on Arthur and Inkson (2001) theory and Work-life Balance Scale based on Fisher, et al., (2009) theory. Data analysis used Spearman test technique. The analysis result showed that hypothesis is accepted, and means that there is positive correlation between career capital and work-life balance among career women with increase of value $r = 0,595$ and $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Keywords : *Career capital, Work-life Balance, Career Women.*

BAB I

PENGANTAR

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada zaman modern ini pandangan mengenai wanita yang bekerja tidak lagi menjadi sebuah masalah. Hal itu diamati melalui semakin banyaknya jumlah wanita yang bekerja dengan formal. Jumlah tenaga kerja wanita menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada wanita meningkat dari tahun 2020 dengan persentase 34,65% menjadi 36,20% di tahun 2021. Sedangkan pada tenaga kerja laki-laki mengalami penurunan dari 42,71% menjadi 43,395. Melalui angka itu maka berkesimpulan yakni tenaga kerja wanita mengalami peningkatan secara signifikan dibandingkan laki-laki meskipun dari segi jumlah masih lebih besar tenaga kerja laki-laki.

Sejalan terhadap zaman yang kian berkembang maupun pola pemikiran manusia pada masa modern sekarang, banyaknya profesi serta jabatan yang ditempati oleh wanita. Wibowo (2011) mengungkapkan yakni total perempuan yang melaksanakan pencarian kerja kian ada pertambahan dari masa menuju masa untuk sebagian daerah pada dunia. Hal itu merupakan suatu dinamika kearah positif dalam masa modern ini, bagi para perempuan dapat melakukan pemberdayaan akan potensi miliknya. Sebagai wanita bekerja tentu tidak mudah, wanita cenderung memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi untuk mempertahankan karirnya diperusahaan dibandingkan laki-laki. Untuk mempertahankan karir, wanita sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan tentu harus terus mengalami peningkatan atas kualitasnya yang dipunyai supaya

tetap dipekerjakan dan bisa ada kemampuan daya saing guna meningkatkan karier kerja karena kenaikan karier adalah suatu tolok ukur kesuksesan pegawai pada pekerjaannya. Hal tersebut bertujuan tidak hanya untuk bersaing antar individu namun juga guna menciptakan kemajuan maupun kesuksesan industri, maka dari itu industri berusaha melakukan pengembangan terhadap produktivitas dan melakukan pengembangan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai pendapat Findarti (2016) menegaskan sumberdaya manusia sebagai kunci pokok penentu keberhasilan organisasi. Oleh karenanya industri atau perusahaan bisa melaksanakan peningkatan SDM yang tersedia agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan kinerja karyawan dan kehidupan pribadinya sehingga karyawan yang mampu melakukan pembagian waktunya pada lokasi kerja dan juga kegiatan lainnya selain bekerja dan mampu meminimalisir dampak negatif dari kinerja karyawan.

Pada dunia industri, keselarasan peranan diantara hidup pribadi dengan kerjanya ini mempunyai sebutan *work-life balance*. *Work-life balance* adalah istilah atau sebutan yang dipakai dalam memberi pendeskripsian atas praktik pada pencapaian suatu keseimbangan atau keselarasan diantara hidup pribadinya ataupun keluarga dengan tuntutan kerja (Purohit, 2013). Lewison (dalam Kurniawan, 2014) dampaknya dari *work-life balance* mencakup menurunkan absensi, mengurangi tingkatan *turn-over* pegawai, produktivitasnya kian menaik, mengurangi *overtime-coast*, memberi sikap kepuasan terhadap konsumen. Maka dari itu, *work-life balance* bagi pegawai sangat penting diberi perhatian oleh industri atau perusahaan agar mampu mencapai keberhasilan perusahaan. Studi

New World of Work yang dilaksanakan Microsoft (Alam, 2016) kepada bisnis yang ada keterlibatan melebihi 200 responden yang asalnya dari Indonesia menunjukkan yakni konsep tradisional terkait bekerja sudah ada dinamika atau perubahan. Hal itu misalnya keselarasan diantara hidup pribadi dan urusan pekerjaan jadi suatu tantangan. Di sini ada 77% responden Indonesia mengungkapkan keselarasan atau keseimbangan diantara urusan kantor dengan hidup pribadinya adalah suatu komponen krusial atau penting dari pekerjaannya tapi sekadar ada 47% responden yang merasakan sudah meraih hal itu.

Work-life balance pada perempuan memiliki perbedaan dengan laki-laki. Dalam penelitian yang berjudul “*Gender differences in work-family conflict*” dilaksanakan Duxburry dan Higgins (2007) mengungkapkan yakni daripada lelaki, wanita lebih memiliki kemungkinan dalam mempunyai peranan berlebih. Hal itu karena perempuan memberikan waktunya lebih banyak kepada kegiatan yang bukan merupakan suatu pekerjaan, misalnya melakukan perawatan kepada orang tua dan anaknya, sehingga relatif bertanggung jawab utamanya ada di urusan rumah tangga. Hal itu selaras terhadap penelitiannya Niharika Doble (2010) dengan judul “*Gender Differences in the Perception of Work-life balance*” yang mengungkapkan yakni lelaki merasakan lebih ada kepuasan saat dirinya mempunyai penggapaian pada dunia pekerjaan, namun wanita memberi penekanan yakni pekerjaan dan keluarga adalah dua komponen yang penting serta dua hal hal itu sebagai sumber kepuasannya. Mereka mempunyai batasan yang kuat diantara keluarga dengan pekerjaannya. Mereka tidak suka apabila dua hal itu saling bercampur dan memberi gangguan satu dengan yang lain.

Dalam pembahasan mengenai karir, pada era ini karir karyawan tak lagi hanya ditetapkan dari kewenangan atasan maupun peraturan atas perusahaannya tersebut, tapi pegawai pun bisa mempunyai peranan aktif untuk menetapkan maupun menentukan karir yang diharapkan dan diidamkan. Arthur dan Inkson (2001) menyelenggarakan kegiatan meneliti dan menyampaikan pola pikir baru mengenai karir, lalu ada sebutan *career capital*. *Career capital* yakni modal berkarier yang terfokus kepada keterampilan atau kompetensi dari dalam yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pemilihan maupun pengembangan jalan karir yang diidamkan selaras terhadap potensi beserta keminatan seseorang itu. Dalam riset yang dilakukan oleh konsultan manajemen *Accenture* (2014) yang bertajuk "Mengetahui dan Mengembangkan *Career capital* pada wanita karir" pada riset tersebut menghasilkan sejumlah fakta menarik mengenai perkembangan wanita karir di Indonesia. *Career capital* didefinisikan sebagai kredibilitas di antara kolega kerja, kesempatan untuk berkembang, dan kemampuan memengaruhi pengambilan keputusan di tempat kerja. Riset yang ada keterlibatan 4.100 eksekutif industri menengah serta besar pada 32 negara dengan 100 responden dari Indonesia. Riset ini mengungkapkan bahwa 89% perempuan karir mempercayai yakni dalam melakukan pembangunan *career capital* dengan memperluas jaringan pribadi dan profesional menjadi kunci utama kesuksesan di dunia kerja. Tingginya daya bersaing dalam melakukan peningkatan *career capital* bisa menciptakan seseorang meluangkan waktu sepertiga dari yang dimilikinya untuk keseharian agar melakukan pekerjaannya. Kenyataannya, tiap seseorang pun pasti memerlukan waktu dan perhatian bagi hidup pribadi dirinya.

Tiap seseorang pasti ada keinginan supaya kedua hal itu berlangsung secara selaras dan baik.

Pembahasan terkait *work-life balance* bisa dikorelasikan terhadap penjelasan mengenai upaya mengembangkan karier yakni *career capital* telah ada dalam penelitian sebelumnya yang berjudul *An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career Capital on Work and Life Outcomes*, yang dilakukan oleh Drenzo (2010). Kegiatan meneliti ini menyimpulkan bahwasanya *work-life balance* berkoerlasi positif terhadap *career capital*. Hal ini sejalan terhadap penelitiannya Ula, *et al.* (2019), dengan judul “Hubungan Antara *Career Capital* Dan *Work-life balance* Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik” Hasil yang diperoleh yakni variabel *career capital* memberi pengaruh dengan nyata kepada variabel keseimbangan hidup bekerja ataupun *work-life balance*. Namun penelitiannya ini mempunyai hal yang membedakan terhadap penelitiannya Ula, *et al.* (2019) yaitu peneliti lebih menekankan kepada subjek perempuan atau wanita karir. Karena sesuai data-data yang telah peneliti paparkan sebelumnya yang memperlihatkan perkembangan dan peningkatan jumlah wanita karir dari tahun ketahun dan peningkatan daya saing yang membuat sebagian besar lebih dari pertiga waktunya dalam sehari untuk berkerja dengan tujuan meningkatkan *career capitalnya*. Kenyataannya, tiap seseorang pun pasti memerlukan waktu dan perhatian bagi hidup pribadi dirinya. Tiap seseorang pasti ada keinginan supaya kedua hal itu berlangsung secara selaras dan baik. Terlebih perempuan yang melaksanakan pekerjaan memiliki peranan dan rasa bertanggung jawab pada pekerjaan dirinya maupun dalam hidup pribadi. Apalagi jika wanitanya yang

sudah kerja itu berstatus menikah, pasti ada suatu tantangannya lagi daripada wanita atau perempuan yang statusnya belum menikah. Sehingga, peneliti ada ketertarikan dalam melaksanakan penelitian terkait bagaimana hubungan antara *career capital* dan *work-life balance* pada wanita karir.

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari kegiatan meneliti ini yakni guna mengetahui dengan empiris relasi diantara *career capital* serta *work-life balance* bagi wanita karir.

C. MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Teoritis

Manfaat dari kegiatan meneliti ini diinginkan bisa meningkatkan khazanah keilmuan dalam dunia ilmu psikologi di bidang psikologi industri maupun organisasi yang berhubungan terhadap pengelolaan keseimbangan kerja dengan *career capital* pada wanita karir.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktisnya atas kegiatan meneliti ini diinginkan bisa memberi bantuan peneliti berikutnya yang berkeinginan melakukan penggalian secara mendalam terkait relasi diantara *career capital* dan *work-life balance* pada wanita karir.

D. KEASLIAN PENELITIAN

Kegiatan meneliti terkait topik atau pokok pembahasan ini telah dilaksanakan oleh Ula, *et al.* (2019), dengan judul “Hubungan Antara *Career capital* Dan *Work-life balance* Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik”. Berdasarkan hasil riset peneti, penelitiannya terhadap topik berikut masih sangat sedikit di Indonesia. Adapun penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan oleh penelitian Ula, *et al.* (2019) dengan topik yang sama yang berjudul “*An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career capital on Work and Life Outcomes*”, yang dilakukan oleh Direnzo, 2010. Adapun berbagai kegiatan meneliti yang berhubungan terhadap penelitiannya ini yakni misalnya penelitian yang dilaksanakan Mayangsari & Amelia (2018) dengan judul “Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir”.

Penelitian yang diteliti sebelumnya oleh Ula, *et al.* (2019) memiliki tujuan supaya memahami relasinya diantara *Career capital* Dan *Work-life balance* bagi pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan berskala *career capital* yang berdasarkan atas teorinya Arthur & Inkson (2001), serta berskala *work-life balance* yang ditransadaptasi oleh Fisher *et al.* (2009). Partisipan kegiatan meneliti ini yakni pegawai tetap pada PT. Petrokimia Gresik sejumlah 102 individu. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel *career capital* memberi pegnaruh dengan nyata kepada variabel *work-life balance*.

Penelitiannya Drenzo (2010) yang berjudul “*An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career Capital on Work and Life Outcomes.*” Kegiatan meneliti ini mempergunakan dimensinya yaitu *career capital* yang diungkapkan oleh Luthans dan Youssef (2004) mencakup tiga dimensi yakni *social capital, human capital, and psychological capital*. Penelitiannya berikut memberikan kesimpulan bahwasanya keseimbangan kerja-kehidupan berkorelasi positif terhadap *career capital*.

Penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari & Amelia (2018) bertujuan supaya memahami penggambaran *work-life balance* bagi perempuan karier yang dilakukan peninjauan melalui dimensi beserta berbagai faktor yang memberi pengaruh *work-life balance*. Penelitiannya berikut pun memanfaatkan metode kualitatif yang berpendekatan studi kasus. Subjeknya yakni perempuan dengan umur 36 tahun, ibu RT dan juga yang melakukan kerja pada perbankan di daerah Banjarmasin. Penggambaran atas hasil beserta pembahasan kegiatan meneliti ini memberi fokus kepada bagaimana *work-life balance* subjek yang dilakukan peninjauan melalui berdimensi *work-life balance* berdasarkan Fisher *et al.* (2009) melalui empat dimensi yang membentuk maupun beragam faktor yang memengaruhinya.

1. Keaslian Topik

Penelitian Ula, *et al.* (2019) mengenai relasi diantara *career capital* serta keseimbangan kerja-kehidupan. Penelitian Drenzo (2010) mengenai peran *career orientation and career capital* pada *work and*

life outcomes. Penelitian Mayangsari & Amelia (2018) mengenai keseimbangan kerja-kehidupan bagi perempuan berkarier. Topiknya atas kegiatan meneliti ini yakni bertopik serupa terhadap penelitiannya Ula, *et al.* (2019) mengenai relasi antara *career capital* serta *work-life balance*.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori yang sama Ula, *et al.* (2019) teori *career capital* yang diungkapkan oleh Arthur dan Inkson (2001) dan teori *work-life balance* milik Fisher (2009).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitiannya berikut ingin mempergunakan metode kuantitatif. Skala yang dipakai yakni ber kala yang dikemukakan oleh Jokinen, Brewster & Suutari, (2008) berpedoman pada teorinya Arthur dan Inkson (2001) yang telah diperbarui oleh Dickmann *et al.* (2018). Beragam dimensi skala *career capital* mencakup *knowing why*, *knowing how* dan *knowing whom*

Skala kedua yakni berskala *work-life balance* yang ditransadaptasi dari Fisher (2009). Beragam dimensi skala *work-life*

balance meliputi WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek dalam meneliti yang ingin dipergunakan pada kegiatan meneliti ini tidaklah sama terhadap responden yang dipakai dalam penelitian sebelumnya. Dalam penelitiannya Ula, *et al.* (2019) menggunakan responden para karyawan tanpa spesifikasi tertentu. Pada kegiatan meneliti kali ini, peneliti akan mempergunakan responden yang berkriteria sebagai wanita karir yang memiliki pengalaman minimal 1 tahun bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work-life balance*

1. Definisi *Work-life balance*

Work-life balance yakni sebutan yang dipakai guna melakukan pendeskripsian praktik dalam pencapaian suatu keselarasan diantara hidup pribadinya ataupun keluarga dengan tuntutan bekerja (Purohi & Patil, 2013). Fisher *et al.* (2009) menyatakan *work-life balance* adalah kemampuan individu untuk melakukan pembagian waktu dalam lokasi kerja maupun aktivitas lainnya selain bekerja yang di dalamnya ada *individual behavior* yang mana hal itu adalah sumber permasalahan individual serta jadi sumber energi untuk dirinya sendiri. *Work-life balance* yakni keselarasan diantara beban bekerja ataupun hidup pribadinya berbanding lurus terhadap kenaikan kualitas kerja maupun hidup pribadinya (Fisher *et al.*, 2003). Berdasarkan pendapat Handayani (2015) *work life balance* yakni kondisi saat individu ada perasaan keterlibatannya maupun rasa puas dari peranan yang serupa di domain keluarga maupun kerja, dengan konfliknya yang minim, dikarenakan keterampilan dirinya untuk melakukan pengaturan beragam bentuk tanggung jawab serta menetapkan skala prioritasnya.

Berdasarkan pendapat Bienek (2014) *work life balance* ataupun keseimbangan kehidupan kerja asalnya dari istilah “bekerja” serta kata “kehidupan”, *work life balance* yakni terkait bagaimanakah melakukan penyeimbangan dua unsur itu. Hal tersebut sejalan dengan pendapat

Lockwood (2003) keseimbangan kehidupan kerja yakni kondisi seimbang untuk dua tuntutan yang berarti kehidupan maupun pekerjaan individu yakni serupa Parkes dan Langford (2008) memberi penekanan bahwasanya *work life balance* adalah keterampilan seseorang dalam melakukan pemenuhan atas komitmen bekerja serta keluarga, maupun bertanggung jawab kepada aktivitas di luar pekerjaan lainnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat dinyatakan bahwa *work-life balance* merupakan individu yang mempunyai kontrol terkait di mana, kapan kah, serta bagaimanakh mereka melakukan kerjanya. Hal tersebut diraih saat hak seseorang terkait hidupnya bisa dipenuhi di dalam maupun luar kerja yang diterima serta ada penghormatan yang merupakan suatu norma agar saling memberi keuntungan seseorang, bisnsinya, hingga warganya.

Fisher *et al.* (2009) menjabarkan empat unsur *work-life balance* yakni :

- a. Waktu, komponen atau unsur ini mencakup kualitas serta kuantitas waktunya yang dipakai dalam melaksanakan pekerjaan daripada waktunya yang dipakai guna kegiatan di luar kerja
- b. Perilaku, dimana unsur ini meliputi bagaimana tindakan yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan yang diinginkan. Hal ini mengacu pada keyakinan terkait kemampuan guna meraih

hal yang diharapkan baik pada kerjanya dan juga tujuan pribadinya.

- c. Ketegangan (*strain*), komponen ini mencakup rasa cemas, tertekan, kegiatan yang hilang dan sulitnya menahankan atensi.
- d. Energi, dipakai guna meraih tujuannya yang diinginkan. Nergi sebagai sumber yang ada batasan pada dirinya. Maka apabila seseorang mengalami kekurangan energi dalam kegiatannya, berarti akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi.

2. Aspek *Work Life Balance*

Fisher *et al.* (2009) pun mengungkapkan apabila *work-life balance* mempunyai empat dimensi pembentuknya, yakni:

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

Unsur atau komponen ini berpacu kepada seberapa jauh kerja bisa memberi gangguan hidup pribadinya seseorang. Seperti, kerja menciptakan seseorang sukar melakukan pengaturan waktunya di hidup pribadi dirinya.

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

Unsur ini berpacu kepada seberapa jauh hidup pribadinya memberi gangguan pada kehidupan kerja. Seperti, jika seseorang ada permasalahan pada hidup pribadinya, hal itu bisa memberi gangguan hasil kerjanya ketika melaksanakan pekerjaan.

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

Komponen atau unsur ini berpacu kepada seberapa jauh hidup pribadinya individu bisa melakukan peningkatan performa seseorang pada dunia kerjanya. Seperti, jika seseorang ada kesenangan karena hidup pribadi dirinya senang berarti hal itu bisa menciptakan kondisi hati seseorang ketika melakukan kerja jadi menyenangkan.

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

Unsur ini berpacu kepada seberapa jauh pekerjaan bisa memberi peningkatan kualitas hidup pribadinya. Seperti kemampuan yang didapatkan seseorang ketika melaksanakan kerja, memberi kemungkinan seseorang dalam menggunakan keterampilannya di hidup keseharian.

3. Faktor-faktor Work-life Balance

Berdasarkan pendapat Schabracq *et al.* (2003) terdapat beragam faktor yang memberi pengaruh *work-life balance* individu, yakni:

- a. Karakteristik kepribadian. Hal itu membawa pengaruh kepada hidup bekerja serta di luaran kerja, ada relasi diantara jenis *attachment* yang diperoleh seseorang saat masih kecil terhadap *work-life balance*. Seseorang yang mempunyai secure attachment relatif ada *positive spillover* daripada seseorang yang mempunyai *insecure attachment*.
- b. Karakteristik keluarga. Adalah komponen penting yang menetapkan ada ataupun tidak permasalahan diantara kerja maupun hidup

pribadinya. Seperti konflik peran maupun ambiguitas peranan pada keluarga bisa memberi pengaruhnya pada *work-life balance*.

- c. Karakteristik pekerjaan. Mencakup pola bekerja, beban bekerja, maupun total waktunya yang dipakai dalam melaksanakan pekerjaan yang bisa menimbulkan terdapatnya konflik baik pada kerja dan juga hidup pribadinya.
- d. Sikap. Faktor berikut yakni penilaian kepada beragam unsur pada dunia sosialnya. Didalamnya ada tiga komponen sikap seperti pengetahuan, perasaan-perasaan serta kecenderungannya dalam melaksanakan tindakan. Sikap atas setiap seseorang yakni faktor yang memberi pengaruhnya pada *work-life balance*.

B. Career Capital

1. Definisi *Career Capital*

Penjelasan atas *career capital* asalnya dari istilah dua kata, yakni *career* dan *capital*. *Career* ataupun karir berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (dalam Soejono, 2007) dimaknai merupakan serangkaian posisi yang berhubungan terhadap kerja yang diduduki seseorang selama hidup dirinya. Sedangkan *career capital* yakni modal berkarier yang mempunyai fokus kepada keterampilan dari dalam yang dipunyai seseorang dalam melakukan pemilihan maupun pengembangan jalur kerier yang diharapkan selaras terhadap kemampuan dan keminatan seseorang (Arthur & Inkson, 2001). *Career capital* dapat menciptakan peluang bagi karyawan

yang berpengetahuan luas untuk memperdagangkan keterampilan mereka dalam organisasi atau ketika mentransfer ke organisasi atau industri lain (Burfitt & Ferrari, 2008).

Tersejen (2005) berpendapat bahwa *career capital* sangat berharga bagi individu di perusahaan karena dapat membantu mereka untuk berkembang di perusahaan, ditugaskan proyek kerja yang lebih baik, memperoleh lebih banyak pelatihan dan mengakses peluang yang lebih banyak. Hal ini sejalan dengan pendapat Drenzo (2010) pengembangan *career capital* dapat meningkatkan nilai individu dalam kinerja, memberikan keamanan dan peluang yang lebih besar untuk pertumbuhan dan kesuksesan karier. Lazarova dan Taylor (2009) menyatakan bahwa modal karier dikumpulkan melalui pemilihan dan partisipasi dalam kegiatan yang memungkinkan akumulasi beragam pengetahuan, jaringan profesional yang luas, dan mempertahankan visibilitas tinggi.

Di samping itu, berdasarkan pendapat Huang (2013) *career capital* yakni keterampilan agar ada keaktifan dalam menciptakan jaringan sosial guna peningkatan karier maupun melaksanakan identifikasi motivasinya dari setiap seseorang pada implementasi *career capital* tersebut. Seseorang yang mempunyai *career capital* yang besar relatif ada keterlibatannya yang luas terhadap kerjanya dikarenakan garis besarnya dirinya mempunyai kecakapan, motivasi, serta hubungan sosial yang bagus (Kong, 2013). Para pakar pun mengungkapkan pendapatnya apabila dirinya melakukan pengembangan *career capital* bisa ada peningkatan hasil kerja seseorang

maupun menciptakan kesuksesan dalam berkarier (Direnzo, 2010). Singkatnya, *Career capital* terdiri dari keterampilan, koneksi, dan kredensial atau portfolio yang memungkinkan seseorang berdampak pada pekerjaannya.

2. Aspek *Career Capital*

Ada dua versi yang tidak sama yang memberi penjelasan dimensi pada *career capital*. Versi pertamanya diungkapkan dari Luthans dan Youssef saat 2004 (dalam Direnzo, 2010) yang mana mereka menyampaikan tiga dimensi atas *career capital*. Tiga dimensinya itu mencakup:

a. *Psychological Capital*

Psychological capital berhubungan langsung terhadap “siapa anda” serta “akan menjadi seperti apa”. *Psychological capital* mewakili komponen motivasi, kognitif yang bisa mendukung untuk berinspirasi, mengidentifikasi, serta memaknia secara pribadi pada karier individu (Direnzo, 2010). Berdasarkan pendapat Schaufeli dan Bakker (2003), *psychological capital* mencakup kepercayaan dirinya, resiliensi, beroptimis, hingga ekspektasi pada masa mendatang (Indrianti & Hadi, 2012).

b. *Human Capital*

Human capital adalah pengalaman pribadinya serta sifatnya yang profesional dan bisa ada peningkatan karier kepada individu

(Direnzo, 2010). Beragam faktor *human capital* misalnya kemampuan berpolitik, kependidikan, pengalaman, serta pengetahuan yang dibuktikan bisa berkorelasi dengan langsung terhdap kesuksesan berkarier. *Human capital* yakni sumber daya yang begitu penting serta ada penghargaan guna tetap diperkerjai untuk menangani daya saing yang tak ada hentinya. (Direnzo, 2010).

c. *Social Capital*

Social capital adalah relasi yang dipunyai seseorang yang bisa mendukung kariernya yang bertumbuh (Inkpen & Tsang, 2005). *Social capital* merefleksikan modal relasionalnya maupun keterampilan individu dalam menciptakan maupun menggunakan koneksi pribadinya. *Social capital* bisa memberi seseorang untung strategis pada kariernay dikarenakan bisa memberi peluang bekerja maupun promosi berbisnis (Forret & Sullivan, 2002). Hal iitu ditunjang melalui suatu jumlah kegiatan meneliti yang menandakan pengaruhnya yang positif atas social capital untuk mengembangkan serta menyukseskan karier (Direnzo, 2010).

Tiga wujud dimensi itu bisa dinyatakan sebagai komponen fungsional, motivasi, relasional untuk membentuk keberhasilan berkarier pada seseorang. Di samping itu, banyaknya kegiatan meneliti yang memberi pembuktian apabila tiga dimensi itu memang mempunyai dampak adiktif kepada keberhasilan berkarier (Direnzo, 2010). Namun

apabila ditelaah secara mendalam, tiga dimensi itu lebih ada kecocokan dalam berdiri sendiri jadi variabel karena mempunyai pembahasannya yang luas serta dimensi pembentuknya sendiri yang bisa memberi pengaruh keberhasilan berkarir (Direnzo, 2010).

Berdasarkan pendapat Arthur dan Inkson (2001), *career capital* mempunyai beragam dimensi yang bisa dipakai untuk prediktor kesuksesan. Dimensi yang ada pada *career capital* yakni :

a. *Knowing why*

Berdasarkan pendapat Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski (2010) *knowing why* menjawab pertanyaan “mengapa saya bekerja?” serta merefleksikan berbagai nilai, motivasinya, maknanya, maupun tujuannya yang dibawa individu untuk melakukan kerja (Culie, Khapova, & Arthur, 2014). Kompetensi *knowing why* bisa disamarupakan terhadap seberapa jauh seseorang paham akan motifnya, keperluannya, minatnya, maupun berbagai nilai yang berhubungan terhadap kerja serta pengalaman kehidupan (Colakoglu, 2005). Unsur ini menyediakan definisi kepada makna berkarier maupun motivasinya dalam melakukan pengejaran tujuan kariernya (Yao, 2013). Menurut Arthur & Inkson, (2001) unsur ini yakni kompetensi yang berkaitan terhadap energi dari dalam diri seseorang, tujuannya, motivasinya, maupun pemahaman individualnya terhadap dunia pekerjaan yang dimiliki seseorang guna melakukan pengejaran karir yang diharapkan. Dimensi

knowing why mempunyai empat indikatornya yakni energi dari dalam diri seseorang, bertujuan agar sukses, ada motivasinya serta pengetahuan individual terhadap dunia pekerjaan maupun berkarier.

b. *Knowing how*

Knowing how berpacu kepada pertanyaan “bagaimana saya bekerja” serta merefleksikan pengembangannya atas kumpulan kemampuan maupun wawasan mencakup pemahaman tersembunyi yang dipunyai seseorang ketika kerja (Culie, Khapova, & Arthur, 2014). Menurut Arthur & Inkson, (2001) Aspek berikut mempunyai titik berat kepada kemampuan, kecakapan, serta pengetahuannya yang didapatkan dari masa menuju masa yang bisa mendukung berkarir seseorang. *Knowing how* pada *career capital* menyediakan seseorang kecakapan, kemampuan, maupun pengetahuan yang dibutuhkan guna kinerja yang bagus. Jones dan Lichtensein (dalam Huang & Lin, 2013) pun beropini terdapatnya kemampuan menciptakan seseorang jadi pekerja yang ada kompeten. Serupa terhadap kemampuan, kecakapan pun bersumbangsih guna menciptakan *knowing how*.

Inkson (2007) mengungkapkan model *career capital* memberi kemungkinan seseorang yang tidak sama mempunyai total maupun macam kompetensinya yang beragam yang bisa diinvestasikannya ataupun dipakai pada *market* kerja yang

dijumpai (Berkelaar, 2010). Secara keseluruhan dimensinya dari *knowing how* mempunyai tiga indikator yakni kecakapan, kemampuan, serta pengetahuan yang didapatkan dengan berkala.

c. *Knowing whom*

Knowing whom berpacu kepada pertanyaan “Dengan siapa saya bekerja?”. Kompetensi ini merefleksikan kemampuan karier yang berhubungan terhadap jejaring sosialnya, relasi internal dan eksternal maupun seluruh kaitan yang ada keterlibatan berbagai individu yang membawa pengaruh saat mengembangkan karir (Arthur & Inkson, 2001). *Knowing whom* tidak sekadar meliputi kontak pada organisasinya misalnya rekan bekerja maupun atasannya, namun pula kontak bersama organisasi eksternal. Hal itu bisa mencakup kontak mengenai bisnis misalnya konsumen, pemasok serta pesaing, ataupun relasi sosial pribadinya misalnya teman (Yao, 2013). Pendapat oleh Arthur & Inkson, (2001) unsur ini merefleksikan kompetensi kariernya yang berhubungan terhadap jaringan sosialnya, relasi internal dan juga eksternalnya maupun seluruh hal yang ada keterlibatan berbagai individu yang membawa pengaruh untuk mengembangkan kariernya. Dimensi *knowing whom* memiliki 5 indikator yaitu penerimaan sosial, hubungan internal dan eksternal, reputasi, sumber informasinya serta kewajiban seseorang agar saling berkumpul. Awalnya, ada penerimaan sosial sebagai penerimaan organisasinya lokasi

individu melakukan kerja. Saat pegawai merasakan dalam sosial diterima, ataupun merasakan atasannya dalam industri sudah seperti keluarganya yang senantiasa mendukung, pegawai bisa relatif merasakan kenyamanan dalam psikologis maka bisa melakukan kerja dengan lebih baik (Kong, 2013).

Forret dan Sullivan beropini, yakni pegawai mempunyai jaringan sosialnya baik bersama individu di sekitar yang membawa pengaruh kepada kariernya, dengan otomatisnya hal yang berkaitan terhadap kenaikan karier misalnya peluang bekerja, dipromosikan, maupun modal berbisnis bisa lebih ada keterbukaan (Direnzo, 2010). Keempat, sumber informasi yakni relasi bersama individu ataupun organisasi yang menyajikan informasi mengenai kariernya. Dengan tidak adanya akses kepada informasi pekerjaan maupun jaringan sosialnya, seseorang dengan pendidikan tinggi bisa hilang peluang dalam menampilkan identitas dirinya terhadap para pihak yang mencari kerja, apabila berbagai informasi kerja sekadar bisa dilakukan akses melalui jaringan internet (Coonfield, 2012). Kelima, kewajibannya seseorang agar saling berkumpul sebagai terdapatnya rasa ingin senantiasa berjumpa serta melaksanakan sosialisasi bersama seseorang lainnya guna memperbincangkan permasalahan kerja dan juga non-pekerjaan (Ula, 2019)

C. Kerangka Konseptual Hubungan Antara *Career capital* dan *Work-life balance*

Setiap karyawan di perusahaan tentu memiliki keinginan untuk berada pada posisi karir yang diinginkan dan sesuai dengan *skill* yang dimiliki atau sering disebut dengan *career capital*. Besarnya daya bersaing guna peningkatan karir itu bisa menciptakan seseorang menghabiskan waktu sepertiganya dari yang dimiliki di keseharian guna melakukan kerja. Kenyataannya, seseorang pun perlu terdapatnya waktu bagi hidup dirinya sendiri. Tiap seseorang tentu berkeinginan terdapatnya keselarasan diantara karier maupun hidup pribadinya ataupun sebutannya yakni *work-life balance*. Ada beberapa komponen *work-life balance* antara lain waktu, perilaku, ketegangan (*strain*), dan energi. Aspek yang menyusun *work-life balance* antara lain WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Sedangkan aspek yang melaksanakan penyusunan *career capital* yakni *knowing why*, *knowing how*, dan *knowing whom* (Arthur & Inkson, 2001).

Menurut Ula *et al.* (2019) aspek *knowing why* sebagai salah satu komponen yang memberi dukungan empat unsur atau komponen utamanya yang memberi pengaruh kepada *work-life balance*. Unsur pertamanya terkait waktu, pegawai, yang memiliki *knowing why* baik bisa paham harus mempunyai sikap realistis pada pekerjaannya dan tetap bisa melakukan pembagian waktu dalam melaksanakan kerja maupun hidup pribadinya.

Komponen kedua terkait sikap atau tingkah laku dalam meraih tujuannya yang diharapkan baik pada kerja dan juga hidup pribadinya. Hal itu selaras terhadap indikator dari *knowing why* yang memiliki tujuannya supaya sukses pada kariernya tapi masih di batasan yang wajar. Komponen ketiga mencakup ketegangan yang bisa memberi pengaruh *work-life balance* pun bisa diturunkan jika seseorang mempunyai pengetahuan internal yang baik terhadap pekerjaan dirinya. Komponen paling akhir yakni energi dalam pencapaian tujuan yang diinginkan ini selaras terhadap suatu indikator *knowing why*, pegawai yang *knowing why* besar adalah pegawai yang berenergi dan termotivasi dari dalam dirinya dalam menyampaikan banyak upaya guna pencapaian tujuan berkarir yang diharapkan. Namun energi maupun motivasi itu masih ada di batasan yang wajar dengan tetap mempunyai pengetahuan individu terhadap dunia kerjanya maupun karir dirinya maka seseorang bisa paham akan kelemahan maupun kekuatannya (Kong, 2013).

Dimensi *career capital* selanjutnya yakni *knowing how* yang mempunyai titik berat kepada keterampilan yang dipunyai mencakup kemampuan, kecakapan, serta pengetahuannya yang didapatkan dari waktu ke waktu yang bisa mendukung kariernya (Arthur & Inkson, 2001). Dimensi ini sangatlah penting dikarenakan pegawai yang mempunyai *knowing how* yang bagus sebagai sumber dayanya yang begitu dihargai serta diperlukan untuk lingkup yang kompetitif dalam mengamati kesuksesan suatu kerja. Apabila dilaksanakan analisis, dimensinya ini berkaitan terhadap suatu

dimensi yakni *work-life balance* yaitu WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) yang bermakna kerja bisa memberi peningkatan kualitas hidup pribadinya. Melalui kompetensi maupun keterampilan yang dikuasai seseorang atas kerja yang dilaksanakan, memberi kemungkinan seseorang dalam menggunakan keterampilannya itu di hidup keseharian, misalnya keterampilan melakukan komunikasi, menyampaikan opini, maupun kemampuan lainnya yang bisa digunakan pada hidup keseharian dan bermanfaat.

Kemudian komponen ketiga atas dimensi *career capital* yang juga penting berkaitan terhadap *work-life balance* yakni dimensi *knowing whom*. Dimensi itu berkenaan terhadap jaringan sosial, relasi internalnya dan juga eksternal maupun seluruh kaitan yang ada keterlibatan individu yang membawa pengaruh untuk mengembangkan karir (Arthur & Inkson, 2001). Relasi yang dimaksudkan yakni hubungan yang mampu menunjang pekerjaannya di samping pegawai serta individu yang profesional dalam industri, pun relasi bersama keluarganya maupun kawannya selain di lingkup kerja. Terdapatnya penerimaan dari sosial yang baik bisa memberi relasi internal maupun eksternal yang bagus juga. Hal itu diyakini bisa memberi peningkatan reputasi atas pegawai tersebut pada pekerjaan. Tidak sekadar kawan kerjanya, namun keluarga maupun kawan selain kerja pun sebagai agen penting yang merupakan sumber pertukaran informasi maupun motivasinya pada kemajuan karier. Kemudian, dimensi *knowing whom* pada *career capital* ini berkaitan terhadap dimensi *work-life balance* PLEW

(*Personal Life Enhancement of Work*) yang mana adanya individu pada hidup pribadinya ini bisa ada peningkatan performa seseorang di dunia pekerjaan. Terdapatnya *knowing how* yang baik pada diri seseorang pun memberi pengaruh menurunnya WIPL (*Work Interference With Personal Life*) yang mempunyai titik berat kepada pekerjaan yang memberi gangguan hidup pribadinya maupun PLIW (*Personal Life Interference With Work*) yang mempunyai titik berat dalam hidup pribadinya memberi gangguan pekerjaannya. Sehingga, pegawai yang mempunyai *knowing whom*, bisa relatif mempunyai *work-life balance* dikarena dirinya sebagai seseorang yang mempunyai relasi baik bersama kawan kerja dan orang selain di lingkup kerjanya (Ula *et al.*, 2019).

D. Hipotesis

Hipotesis pada kegiatan meneliti ini yakni *career capital* berkorelasi positif terhadap *work life balance* bagi wanita karir. Makin besar tingkatan *career capital*, berarti semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki karyawan tersebut. Dan pula kebalikannya, makin rendah tingkat *career capital* yang dimiliki, berarti makin rendah juga *work life balance* yang dimiliki.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Idenifikasi Variabel-variabel Penelitian

- a) Variabel tergantung : *Work-life balance*
- b) Variabel bebas : *Career capital*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Work Life Balance*

Tingkat *Work life balance* dalam penelitian yakni total skor yang diperoleh dari skala alat pengukuran adaptasi dari skala 17 aitem yang bernama *Work Life Balance Scale* yang dilakukan penyusunan didasarkan atas teori Fisher, *et al.*, (2009). Makin tinggi skornya yang didapatkan, berarti makin besar juga tingkatan keselarasan hidup kerja yang dipunyai, maka kebalikannya makin rendah jumlah skor yang didapatkan, makin rendah juga tingkatan keselarasan kehidupan kerja individu itu.

2. *Career capital*

Career capital merupakan total skor yang diperoleh dari skala *career capital* yang menjelaskan kepada berbagai kompetensi internal yang dipunyai seseorang dalam melakukan pemilihan maupun pengembangan jalan berkarir yang diharapkan selaras terhadap kemampuan maupun minatnya seseorang. Skala *career capital*

menggunakan dimensi dari teori yang diungkapkan oleh Arthur dan Inkson (2001). Makin besar nilai yang didapatkan subjek pada saat mengisi skala, berarti makin besar tingkatan *career capital* yang dimiliki. Sebaliknya, makin kecil nilai yang didapatkan subjek, berarti makin kecil tingkatan *career capital* yang dimiliki.

C. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah wanita karir dengan rentang usia 20 sampai 60 baik yang telah berstatus menikah dan juga belum menikah. Peneliti mempergunakan teknik *nonprobability sampling* yakni *purposive sampling* guna menetapkan subjek meneliti. Teknik ini dipakai dikarenakan tidak seluruh sampelnya berkriteria selaras terhadap peristiwa yang ditelitinya, maka pada penyelenggaraan saat mengambil data peneliti mempergunakan subjek yang telah selaras terhadap kriteria yang sudah ditetapkan.

D. Metode pengumpulan data

Pada penelitian ini, aktivitas mengumpulkan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang berisikan serangkaian pertanyaan tentang topik penelitian dalam bentuk online. Penggunaan kuisioner dalam kegiatan meneliti berikut memiliki tujuannya supaya melakukan pengungkapan fakta terkait hubungan variabel yang ditelitinya. Ada dua

jenis kuisioner yang akan dipakai yakni berskala *work-life balance* dan skala *career capital*.

1. Skala *Work-life balance*

Skala 17 aitem yang bernama *Work Life Balance Scale* yang dilakukan penyusunan didasarkan atas dimensi yang disampaikan Fisher, *et al.*, (2009). Dimensi-dimensi skala *work-life balance* meliputi WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Metode skala dalam penelitian menggunakan skala likert. Terdapat tujuh alternatif jawaban yang digunakan dalam skala ini, yaitu: poin yaitu (1) sangat tidak sesuai, (2) tidak sesuai, (3) cukup tidak sesuai, (4) Netral, (5) cukup sesuai, (6) sesuai, (7) Sangat sesuai. Nilai paling rendah yang akan didapatkan subjek yakni 17 serta nilai paling tingginya yakni 119.

Tabel 1.
Blue Print Work-life balance

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	-	1,2,3,4,5	5
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	6,7,8,9,10,11	6
<i>Work Enhacement of Personal Work (WEPL)</i>	12,13,14		3
<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	15,16,17		3
Jumlah	6	11	17

2. Skala *Career capital*

Penggunaan skala pada kegiatan meneliti ini yaitu berskala yang dikemukakan oleh Jokinen, Brewster & Suutari, (2008) melalui pedoman teori yang disampaikan Arthur dan Inkson (2001) yang telah diperbarui oleh Dickman *et al.* (2018). Dimensi-dimensi skala *career capital* meliputi *knowing why*, *knowing how* dan *knowing whom* Peneliti menggunakan skala Likert merupakan alternatifnya dari jawaban pada skala berikut yang mana ada tujuh poin mencakup (1) sangat tidak sesuai, (2) tidak sesuai, (3) cukup tidak sesuai,(4) Netral,(5) cukup sesuai,(6) sesuai,(7) Sangat sesuai. Nilai paling rendah yang didapatkan subjek yakni 28 serta nilai paling tingginya yaitu 196.

Tabel 2.
Blue Print Career capital

Aspek	Aitem Favorable	Jumlah
<i>Knowing how</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18	18
<i>Knowing Who</i>	19, 20, 21, 22	4
<i>Knowing why</i>	23, 24, 25, 25, 27, 28	6
Jumlah		28

E. Validitas dan reliabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Berdasarkan pendapat Azwar (2009) validitas asalnya dari istilah validity yang bermakna seberapa jauh kesesuaian serta kecermatannya instrumen pengukur saat melaksanakan fungsinya dalam pengukuran. Tes dinyatakan mempunyai kevaliditasan tinggi jika alat itu melaksanakan fungsinya ukur dengan tepat ataupun memberi hasil ukur yang selaras terhadap maksudnya dilaksanakan pengukurannya . validitas diasumsikan memberi kepuasan jika mempunyai koefisien korelasi 0,30 ataupun lebih. Tapi jika tidak memungkinkan, koefisien korelasi bisa dikurangi jadi 0,25 (Azwar, 2007).

Validitas yang dipakai pada kegiatan meneliti ini yakni validitas isi. Berdasarkan pendapat Azwar (2009) validitas isi adalah validitas yang diperkirakan melalui pengujian kepada isi tesnya terhadap menganalisis rasional ataupun melalui professional judgement. Pertanyaan yang dilakukan pencarian atas jawaban dari itu pada kevaliditasan ini yakni seberapa ajuh item-item dalam tes mencakup keseluruhan kawasan ini (dengan catatan tidak keluar dari batasan tujuan ukur) objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas asalnya dari istilah *reliability* bermakna seberapa jauh hasilnya dari ukuran bisa diyakini. Hasil pengukurannya ini bisa diyakini jika pada beberapa kali penyelenggaraan dalam mengukur kepada kelompok subjeknya yang serupa, didapatkan hasil ukuran yang cenderung serupa, sepanjang komponen yang diukurnya pada diri subjek memang belum ada perubahan (Matondang, 2009). Kegiatan meneliti ini reliabilitasnya dilakukan perhitungan mempergunakan Formula *Alpha Cronbach*. Jangka nilai koefisien reliabilitas ada dalam setiap rentang di nilai nol sampai satu. Makin hampir dekat dengan nilai satu, bisa makin besar reliabilitasnya. Kebalikannya, makin hampir dekat dengan nol, berarti reliabilitasnya makin rendah.

Reliabilitas dalam skala *work-life balance* yang telah diperbarui Gunawan et al. (2019) ditemukan reliabilitas sebesar 0.707. Sedangkan nilai reliabilitas pada skala *career capital* Dickman et al. (2018) adalah 0.909. Disimpulkan bahwa kedua skala baik *work-life balance* dan *career capital* dinyatakan reliabel dan mempunyai tingkatan reliabilitasnya yang begitu tinggi dikarenakan indeks reliabilitas mendekati 1.

F. Metode analisis data

Metode dalam menganalisis data yang dipakai pada kegiatan meneliti ini yakni bermetodekan statistika korelasi *product moment* dari *Pearson*. Penggunaan metode ini guna memahami korelasinya diantara

dua variabel yakni diantara *career capital* dengan *work-life balance* pada wanita karir. Data yang didapatkan pada kegiatan meneliti ini mempergunakan menganalisis kuantitatif yang mempergunakan berteknik statistik *Product Moment Pearson*. Dalam mengolah data yang dilaksanakan mempergunakan bantuan software *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) 26 for windows*.

BAB IV

HASIL DAN DISKUSI PENELITIAN

A. Orientasi Kacah Dan Persiapan

1. Orientasi Kacah

Penelitian ini melibatkan 136 subjek dengan kriteria perempuan karir yang berusia 22-60 tahun baik yang statusnya belum menikah dan juga yang telah menikah. Dalam mengambil data pada kegiatan meneliti dilaksanakan dengan keterbukaan melalui penyebaran *broadcast* tautan kuesioner *online* kepada kawan yang terpenuhi kriteria penelitian, lalu bisa dilakukan penyebaran lagi menuju lokasi kerja. Pengambilan data juga dilakukan dengan menyebarkan poster yang berisikan tautan kuesioner *online* melalui beberapa *platform* media sosial. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan terdapatnya perubahan karena virus COVID-19.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Dalam mempersiapkan administrasi diawali oleh peneliti dengan membuat skala penelitian dengan media *google form* yang berisi instruksi pengisian kuesioner dan aitem-aitem yang perlu diisikan dari subjek meneliti secara *online*. Kemudian peneliti

membuat *broadcast* yang berisi syarat dan ketentuan serta tautan kuesioner *google form* yang akan disebarluaskan kepada calon subjek. Selanjutnya peneliti melakukan proses pengambilan data pada tanggal 25 November 2021 hingga 15 Desember 2021.

b. Persiapan Alat Ukur

Dalam mempersiapkan alat ukurnya ini diawali dari menyusun skala *career capital* dan skala *work-life balance* yang bisa dipakai guna mengambil data. Skala *career capital* yang dipakai yakni skala yang dikemukakan oleh Jokinen, Brewster & Suutari, (2008) yang berpedoman pada teorinya Arthur dan Inkson (2001) yang telah diperbarui oleh Dickmann, *et al.* (2018), sebagai proses adaptasi peneliti melakukan terjemahan pada alat ukur ini. Skala *work-life balance* yang digunakan merupakan skala *work-life balance* dari Fisher (2009) yang telah diterjemahkan dan diperbarui oleh Gunawan, *et al* (2019). Selanjutnya peneliti membuat *google form* menggunakan skala *career capital* dan skala *work-life balance* yang telah diterjemahkan tersebut.

c. Uji *Preliminary*

Peneliti melaksanakan tahapan pengujian coba alat ukur yang memiliki tujuan untuk mencari tahu hal apa saja yang perlu diperhatikan dan ditetapkan saat mengambil datanya secara *online* menggunakan *google form*. Uji coba alat ukur ini dilakukan

terhadap responden dengan ketentuan yang sama dan memenuhi syarat responden penelitian. Selama proses pengujian alat ukur, peneliti menghitung berapa waktu yang dibutuhkan responden untuk mengisi kuesioner. Peneliti juga memastikan bahwa responden paham dengan instruksi yang diberikan dan memberi kesempatan kepada responden untuk bertanya apabila terdapat hal yang kurang jelas atau tidak dimengerti.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Mengacu kepada hasil menganalisis data yang dilaksanakan, kemudian dilaksanakan pengujian reliabilitas serta validitas alat ukur dan didapatkan hasilnya:

1) Skala *Work-life balance*

Hasil dalam menganalisis uji alat ukurnya *work-life balance* menandakan skor reliabilitas dengan *cronbach's alpha* sejumlah 0.926. Berdasarkan pendapat Sunyoto (2013) suatu kuesioner reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0.60. berarti alat ukurnya dari *work-life balance* reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena indeks reliabilitas melebihi 0.90 ataupun hampir dekat dengan 1 (Azwar, 2010).

Hasil menganalisis menandakan yakni dari 17 aitem pernyataan menciptakan semua aitem yang valid serta tidak

terdapat aitem yang dikatakan gugur. *Koefisien corrected item-total correlation* ada pergerakan diantara 0.335 sampai 0.815.

2) Skala *Career capital*

Mengacu kepada hasil menganalisis statisti uji cobanya dari alat pengukuran *career capital*, diperoleh nilai reliabilitasnya dengan *cronbach's alpha* sejumlah 0.967. berdasarkan pendapatnya Sunyoto (2013) suatu kuesioner reliabel apabila nilainya dari *cronbach's alpha* > 0.60. Bermakna alat ukur *career capital* reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena indeks reliabilitas melebihi 0.90 ataupun hampir dekat dengan satu (Azwar, 2010).

Hasil menganalisis *Koefisien corrected item-total correlation* ada pergerakan diantara 0.542 sampai 0.826 menandakan yakni dari 28 aitem pernyataannya menghasilkan keseluruhan aitem yang valid serta tidak terdapat aitem yang dinyatakan gugur.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam kegiatan meneliti ini yakni kriteria perempuan karier dengan usia 22-60 tahun baik yang statusnya belum menikah

serta telah menikah. Total subjeknya dalam meneliti yakni 135 individu yang asalnya dari berbagai daerah di Indonesia. Deskripsi subjek berdasarkan usia, status pernikahan, dan status pekerjaan bisa diamati dalam tabel ini:

Tabel 5.

Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Jumlah	Persentase
Status Pernikahan		
1. Belum Menikah	74	54%
2. Menikah	61	45%
Total	113	100%
Usia		
1. 20-30	91	67.4%
2. 31-40	29	21.5%
3. 41-50	11	8.1%
4. 51-60	3	2.2%
5. 60	1	7%
Total	135	100%
Status Pekerjaan		
1. karyawan kontrak	66	48.9%
2. karyawan tetap	69	51.1%
Total	135	100%

2. Deskripsi Data Penelitian

Data yang telah didapatkan pemberian skor yang selaras terhadap peraturan penilaian tiap skala meneliti yang kemudian bisa dipahami terkait hipotetik maupun data empiriknya. Data-data tersebut dijadikan merupakan data deskripsi penelitian yang bisa diamati dalam tabel ini:

Tabel 6.

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Career capital</i>	28	196	112	28	113	196	167,8	21,9
<i>Work-life balance</i>	17	119	68	17	46	119	87,3	19,3

Data Hipotetik: Skor yang diperoleh oleh subjek

Data Empirik : Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel pendeskripsian atas data kegiatan meneliti tersebut, didapatkan nilai yang akan digunakan dalam mengkategorikan subjek menjadi 5 klasifikasi yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, serta sangat rendah. Di bawah ini yakni tabelnya :

Tabel 7.

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
$(\mu - 1.8 \sigma) \leq X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah

Keterangan :

X = skor total

μ = mean

σ = standar deviasi

Data penelitian dapat dikelompokkan sesuai dengan tabel norma di atas. Di bawah ini pengklasifikasian setiap variabelnya:

Tabel 8.

Kategorisasi Subjek pada Work-life balance

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 98,6$	0	0

Tinggi	$78,2 < X \leq 98,6$	42	31.1
Sedang	$57,8 < X \leq 78,2$	52	38.5
Rendah	$37,4 \leq X \leq 57,8$	38	28.1
Sangat Rendah	$X < 37,4$	3	2.2

Berdasarkan tabel kategorisasi variabel *work-life balance*, dari 135 subjek penelitiannya, tidak terdapat subjek yang masuk pada klasifikasi sangat tinggi, kemudian subjek yang memiliki *work-life balance* yang berkategori tinggi dengan jumlah 42 individu yang berpersentase 31.1%, subjek yang masuk ke dalam kategori sedang terdiri dari 52 orang yang berpersentase 38.5%, kemudian sebanyak 38 orang masuk pada klasifikasi rendah yang berpersentase 28.1%, serta subjek yang mempunyai *work-life balance* pada kategori sangat rendah berjumlah 3 individu yang berpersentase 2.2%. Hal itu menunjukkan yakni mayoritas subjeknya mempunyai *work-life balance* dalam klasifikasi sedang.

Tabel 9.
Kategorisasi Subjek pada Career capital

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 207.22$	0	0
Tinggi	$181.2 < X \leq 207.22$	41	30.4
Sedang	$154.4 < X \leq 181.2$	58	43.0
Rendah	$128.38 \leq X \leq 154.4$	26	19.0
Sangat Rendah	$X < 128.38$	10	7.4

Pada tabel itu, melalui semua subjek dengan jumlahnya 135 bisa dipahami yakni subjek yang mempunyai *career capital* dan

berkategori tinggi jumlahnya 41 orang yang berpersentase 30.4%, lalu 58 individu ada dalam klasifikasi sedang yang berpersentase 31,9%, subjek yang ada dalam klasifikasi rendah dengan jumlahnya 26 yang berpersentase 19% serta sangat rendah jumlahnya 10 orang yang berpersentase 7.4%. Hal itu menandakan yakni mayoritas subjeknya mempunyai *career capital* dalam klasifikasi sedang.

3. Uji Asumsi

Pengujian asumsi dalam kegiatan meneliti berikut meliputi pengujian normalitas serta pengujian linearitas yang merupakan persyaratan dalam menguji hipotesisnya. Pengujian asumsi dilaksanakan mempergunakan IBM SPSS *Statistic version 26*.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilaksanakan guna memahami penyebaran data variabel tergantung serta variabel bebasnya dalam kegiatan meneliti ini maka dipahami terdistribusi normal ataupun tidak. Pendistribusian data bisa dinyatakan normal jika $p > 0.05$. Teknik yang dipakai pada pengujian normalitas pada penelitian ini yakni *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Di bawah ini hasil pengujian normalitasnya dalam data penelitian setiap variabelnya:

Tabel 10.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
<i>Career capital</i>	0.002	Tidak Normal
<i>Work-life balance</i>	0.033	Tidak Normal

Hasilnya dari pengujian normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan nilai $p = 0.002$ ($p < 0.05$) bagi variable *career capital* dan $p = 0.033$ ($p < 0.05$) dalam variabel *work-life balance*. Hal ini berarti variabel *career capital* dan variabel *work-life balance* mempunyai penyebaran data yang abnormal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilaksanakan guna memahami terdapatnya relasi diantara variabel bebas serta tergantung memiliki hubungan yang linear. Dua variabel bisa dinyatakan linear jika $p > 0.05$.

Tabel 11.*Hasil Uji Linearitas*

Variabel	F	p	Keterangan
<i>Career capital</i>	1.720	0.014	Linear
<i>Work-life balance</i>			

Mengacu kepada tabel ini tersebut bisa dipahami yakni kedua variabel mempunyai relasi yang linear dengan sig. ($p > 0.05$) serta bisa diberi pembuktin dengan

signifikansinya atas pengujian linearitas diantara *Career capital* dan *work-life balance* ($p = 0.014$) dengan nilai $F=1.720$

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan guna memahami terdapatnya korelasi diantara dua variabel tersebut. Hipotesis yang dilakukan pengajuan dalam kegiatan meneliti ini yakni adanya pengaruh negatif diantara *career capital* serta *work-life balance* dalam perempuan karier, bermakna makin tinggi tingkatan *career capital*, berarti bisa makin besar tingkatan *work-life balance* serta kebalikannya. Pengujian hipotesisnya dalam kegiatan meneliti ini mempergunakan pengujian korelasi *Spearman* (non parametrik). Teknik korelasi *Spearman* digunakan dikarenakan hasilnya dari pengujian normalitas menunjukkan salah satu skala berdistribusi tidak normal.

Tabel 12.

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	p	Keterangan
<i>Career capital</i>	0.595	0.000	Signifikan
<i>Work-life balance</i>			

Hasil analisis menandakan yakni koefisien korelasi $r = 0,595$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). mengacu kepada hasil itu dipahami yakni ada relasi positif diantara *career capital* dan *work-life balance* dengan

tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan yakni hipotesis yang dilakukan pengujian dari peneliti dalam kegiatan meneliti ini bisa ada penerimaan.

5. Analisis Tambahan

Dalam kegiatan meneliti ini pun melaksanakan kegiatan menganalisis pengujian korelasi antar aspek *career capital* dan *work life balance* dengan tabel ini:

Tabel 13.
Hasil Uji Korelasi Antar Aspek

	<i>Work-life balance</i>	WIPL	PLIW	WEPL	PLEW
<i>Career capital</i> (r)	0,596	0,573	0,423	0,632	0,413
Sig.	.000(**)	.000(**)	.000(**)	.000(**)	.000(**)
<i>Knowing how</i> (r)	0.588	0.572	0.423	0.613	0.402
Sig.	.000(**)	.000(**)	.000(**)	.000(**)	.000(**)
<i>Knowing whom</i> (r)	0.523	.0.502	0.375	0.562	0.362
Sig.	.000(**)	.000(**)	.000(**)	.000(**)	.000(**)
<i>Knowing Why</i>(r)	0.608	0.571	0.444	0.564	0.453
Sig.	.000(**)	.000(**)	.000(**)	.000(**)	.000(**)

Keterangan

(*) : Signifikansi dibawah 0.05

(**) : Signifikansi dibawah 0.01

Hasil analisis antar aspek *career capital* dan *work-life balance* menunjukkan yakni seluruh aspek *career capital* mempunyai relasi positif yang nyata terhadap komponen *work-life balance*. Mengacu kepada tabel bisa diamati yakni aspek *Work Enhancement of Personal Work* (WEPL) pada variabel *work-life balance* mempunyai kekuatan korelasinya terbesar ($r = 0.632$) daripada komponen yang lain.

C. Pembahasan

Kegiatan meneliti ini mempunyai tujuan guna memahami relasi diantara *career capital* serta *work-life balance* bagi perempuan karir. Hasilnya didapatkan selaras terhadap hipotesis yang dilakukan pengajuan dari peneliti yakni terdapat relasi yang positif diantara *career capital* dan *work-life balance* pada wanita karir, sehingga hipotesis dapat ada penerimaan. Uji hipotesis menandakan yakni ada relasi diantara *career capital* dan *work-life balance*, yang berangka koefisien korelasi sejumlah 0.595 dan bernilai signifikansi 0.000. Nilai korelasi itu menandakan nilai positif serta ada dalam rentang sedang yang bernilai koefisien korelasinya sejumlah 0,595. Maka bisa dinyatakan kedua variabelnya mempunyai relasi positif pada rentang sedang bermakna apabila *career capital* yang terdapat di pegawai tinggi berarti bisa besar juga *work-life balance* yang dimiliki karyawan. Deskripsi data juga menunjukkan di mana mayoritas karyawan masuk dalam kategori *career capital* sedang dan *work-life balance* sedang.

Hasilnya dari kegiatan meneliti ini selaras terhadap penelitiannya *An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career capital on Work and Life Outcomes*, yang dilakukan oleh Dorenzo (2010). Penelitiannya berikut memberikan kesimpulan yakni *work-life balance* berkaitan positif terhadap *career capital*. Kegiatan meneliti ini pun menguatkan hasil penelitiannya yang sebelumnya yang dilakukan oleh Ula, *et al.* (2019), dengan judul “Hubungan Antara *Career capital* Dan *Work-life balance* Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik” Hasilnya dari kegiatan meneliti ini mengungkapkan yakni variabel *career capital* memberi pengaruh dengan nyata kepada variabel keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* pada 102 pegawai dalam PT. Petrokimia Gresik. Hal ini berarti makin besar nilai *career capital* bagi pegawai, berarti makin besar juga nilainya *work-life balance* bagi pegawai. Dan juga kebalikannya, makin rendah nilainya *career capital* bagi pegawai, berarti makin rendah juga nilainya dari *work-life balance* bagi pegawai.

Peneliti pun mempergunakan pengujian *Mann-Whitney U* guna mengamati perbedaan *career capital* dan *work-life balance* pada wanita karir yang sudah menikah dan belum menikah. Berdasarkan uji tersebut didapatkan nilainya $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang bermakna ada perbedaan yang nyata diantara perempuan karier yang telah menikah serta perempuan karier yang statusnya belum menikah. Perempuan karier yang telah menikah menunjukkan

nilai yang signifikan lebih tinggi dibandingkan wanita karir yang belum menikah. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan yakni baik *career capital* dan juga *work-life balance* bagi wanita karir yang sudah menikah tinggi dibandingkan *career capital* dan *work-life balance* pada wanita karir yang belum menikah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Darmawan, Silviandari, & Sulistiaawati (2016) yang berjudul “Hubungan *Burnout* dan *Work-life Balance* paada Dosen Wanita” yang mengatakan yakni perempuan yang telah menikah serta mempunyai pasangan hidupnya yakni individu yang dipersepsikan paling banyak mendukung saat menangani permasalahan sehingga mereka cenderung mempunyai *work-life balance* yang lebih besar. Hal pun dikuatkan dengan penelitiannya “*Gender Differences in the Perception of Work-Life Balance*” yang mengungkapkan yakni lelaki merasakan ada kepuasan saat dirinya mempunyai penggapaian di pekerjaannya, namun wanita lebih memberi penekanan yakni pekerjaan serta keluarganya kedua itu sama-sama penting maupun kedua itu sebagai sumber kepuasannya.

Garis besarnya, kegiatan meneliti ini memberi pembuktian yakni terdapat relasi positif diantara *career capital* dengan *work-life balance* pada wanita karir. Namun demikian, kegiatan meneliti berikut mempunyai berbagai kelemahan salah satunya dalam proses dalam mengambil data secara *online* yang menggunakan media *google form* membuat beberapa data yang masuk

harus dieliminasi karena subjek yang mengisi kuesioner tidak sesuai dengan kriteria, sehingga untuk mencapai minimum subjek penelitian peneliti harus menyebarkan kembali kuesioner kepada calon subjek yang memenuhi kriteria. Selain itu peneliti juga harus selalu mengecek data yang masuk untuk memastikan subjek yang mengisi telah selaras terhadap kriterianya. Proses ini menjadikan pengambilan data memakan waktu yang cukup lama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Mengacu kepada hasil menganalisis data yang bermetodekan kuantitatif didapatkan dengan kegiatan meneliti ini, maka berkesimpulan yakni ada relasi diantara *career capital* dan *work-life balance* dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti makin besar tingkatan *career capital*, berarti bisa makin besar tingkatan *work-life balance*. Kebalikannya, makin kecil tingkatan *career capital* maka semakin rendah pula tingkat *work-life balance* pada wanita karir.

B. Saran

1. Saran kepada Subjek Penelitian

- a. Untuk subjek, guna meningkatkan dan memahami kegunaan *career capital* agar bisa lebih meningkatkan kualitas diri sebagai karyawan atau sumber daya di perusahaan.
- b. Untuk subjek juga sebaiknya lebih memperhatikan *work-life balance* agar keseimbangan pekerjaan maupun pribadi tidak mengalami kehambatan.

2. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk peneliti berikutnya yang berkeinginan melakukan penelitian secara mendalam terkait *career capital* dan *work-life balance* agar lebih spesifik mengenai kriteria subjek.

Daftar Pustaka

- Accenture, 2014. Career capital 2014 global research results. www.accenture.com/IWD2014 (Diakses pada tanggal 16 maret 2020)
- Alam, K.S. (2016). Studi New World of Work Tunjukkan Pentingnya Transformasi Tempat Kerja bagi Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing Bisnis di Indonesia. <https://news.microsoft.com/id-id/2016/03/04/studi-new-world-of-worktunjukkan-pentingnya-transformasi-tempat-kerja-bagi-peningkatan-produktivitasdan-daya-saing-bisnis-di-indonesia/>. (Diakses pada tanggal 25 April, 2020).
- Badan Pusat Statistik. 2021. Pesentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin 2019-2021. BPS Indonesia. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>. (Diakses pada tanggal 22 September 2021)
- Burfitt, A. and Ferrari, E. 2008. 'The housing and neighbourhood impacts of knowledge-based economic development following industrial closure', *Policy Studies*, 29(3): 293-304.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. *MEDIAPSI*, 1(1), 28-39.
- DiRenzo, M.S. (2010). An examination of the roles of protean career orientation and career capital on work and life outcomes. (*Unpublished doctoral dissertation*). Drexel University. Philadelphia, PA
- Doble, N., & Supriya, M. V. (2010). Gender Differences in the Perception of Work-life balance. *Managing Global Transitions: International Research Journal*, 8(4).
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. *Kalimantan Timur: Universitas Mulawarman*, 4(4), 937-946.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organizational outcomes.

Paper presented at the annual conference of the society for industrialorganizational psychology. Orlando, April 12, 1-26.

- Handayani, Arri. (2015). Studi Ekplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal seminar dan Kemanusiaan* .ISBN: 978- 979-796-324-8
- Inkson, K. and Arthur, M. 2001. 'How to be a successful career capitalist', *Organisational Dynamics*, 30(1): 48-61.
- Kuswanti, H. D., & Probosari, N. (2008). Peran Dukungan Organisasional Dan Dukungan Suami Dalam Memoderasi Tuntutan Waktu Peran Kerja Terhadap Konflik Peran Ganda. *Jurnal Manajemen & Bisnis Utilitas*, 16(1), 15-25.
- Kurniawan, K. A. (2014). Pengaruh Tingkat *Work-life balance* Terhadap Tingkat Kepuasan kerja Pada Perawat Rumah Sakit.
- Lazarova, M. and Taylor, S. 2009. 'Boundaryless careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance', *Journal of Organizational Behavior*, 30: 119–139
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-50.
- Purohit, M., & Patil, D. Y. (2013). A comparative study of work life balance in various industrial sectors in Pune region. *International journal of marketing, Financial Services & management research*, 2(3), 198-206.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara *Career capital* dan *work-life balance* pada karyawan di PT. petrokimia gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12(1), 13-22.
- Wibowo, (2011). Peran Ganda Perempuan Dan Kesetaraan Gender. *Muwazah*, 2.
- Terjesen, S. (2005). Senior women managers' transition to entrepreneurship: Leveraging embedded career capital. *Career Development International*, 10(3), 246-259.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.
SKALA *CAREER CAPITAL*
SEBELUM UJI COBA

BAGIAN 1

Dalam pengisian kuesioner ini diharapkan responden mengisi sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini. Adapun cara pengisiannya adalah responden memilih salah satu pilihan jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.:

- (1) sangat tidak sesuai (2) tidak sesuai,
 (3) cukup tidak sesuai, (4) Netral,
 (5) cukup sesuai, (6) sesuai, (7) Sangat sesuai.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya mengetahui norma/standar yang mendasar bagi pekerjaan saya							
2	Saya mengetahui pengalaman dan pengetahuan yang mendasar bagi pekerjaan saya							
3	Saya mengetahui isu terkini mengenai sistem dan pencapaian terbaru mengenai pengembangan profesional di bidang pekerjaan saya							
4	Saya dapat mengenali prinsip-prinsip interaksi sosial							
5	Saya memahami peran saya dalam lingkungan sosial							
6	Saya dapat memisahkan pengetahuan yang relevan dan yang tidak							
7	Saya mampu mengalihkan konsentrasi saya dengan cepat							
8	Saya mampu untuk berinteraksi secara sosial dengan orang-orang dengan latar belakang budaya yang beragam							

9	Saya dapat membuat diri saya mudah dipahami								
10	Saya memahami peran strategis dari berbagai departemen di perusahaan								
11	Saya memahami komponen kompetitif yang unggul dari perusahaan								
12	Saya mengetahui sistem manajemen perusahaan)								
13	Saya memahami pemilihan manajemen keuangan								
14	Saya memahami kepentingan pemegang saham								
15	Saya memahami faktor-faktor yang membedakan kebutuhan seseorang								
16	Saya memahami bagaimana perilaku dapat mencerminkan nilai-nilai yang berbeda								
17	Saya memahami berbagai faktor yang membedakan antar budaya								
18	Saya mengetahui tentang faktor-faktor umum yang mengarahkan perilaku manusia								
19	Saya mampu menghubungkan suberdaya yang dimiliki dengan aktifitas pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya								
20	Saya mampu untuk membangun jaringan dengan organisasi dan tim lain diluar perusahaan.								
21	Saya mampu untuk membangun dan memelihara relasi dengan pihak eksternal								
22	Saya mengetahui tentang orang-orang yang berpengaruh dalam perusahaan								
23	Saya dapat mengenali kekuatan, kelemahan, dan motivasi diri saya sendiri.								
24	Saya mengerti apa yang orang lain pikirkan tentang saya								
25	Saya meyakini nilai-nilai dan kepercayaan saya								

26	Saya menetapkan tujuan untuk pengembangan pribadi saya							
27	Saya mengikuti aktifitas untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi saya							
28	Saya ingin tahu lebih banyak dari yang dibutuhkan untuk penyelesaian pekerjaan saya							

LAMPIRAN 2.
HASIL ANALISIS AITEM
SKALA *CAREER*
CAPITAL

Reliabilitas Dan Validitas Skala *Career capital*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	135	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	135	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,967	28

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CC01	161,5407	458,414	,542	,966
CC02	161,4593	460,444	,586	,966
CC03	161,8222	448,968	,689	,965
CC04	161,7037	453,583	,687	,965
CC05	161,5037	460,670	,572	,966
CC06	161,4963	454,998	,656	,966
CC07	162,0815	448,180	,576	,966
CC08	161,5333	458,400	,628	,966
CC09	161,9259	449,248	,699	,965
CC10	162,0593	441,101	,791	,965
CC11	162,0074	442,858	,818	,964
CC12	161,9630	445,200	,766	,965
CC13	162,4889	432,804	,771	,965
CC14	162,7778	428,667	,726	,966
CC15	161,9481	442,303	,804	,965
CC16	161,6519	453,512	,713	,965
CC17	161,7333	449,287	,768	,965
CC18	161,8296	446,083	,795	,965
CC19	161,9259	440,442	,826	,964
CC20	162,1259	440,111	,764	,965
CC21	162,0222	441,500	,755	,965
CC22	161,9630	440,543	,809	,964
CC23	161,6519	453,930	,695	,965

CC24	162,2370	437,525	,806	,964
CC25	161,4889	460,401	,606	,966
CC26	161,5926	458,079	,590	,966
CC27	161,6963	454,437	,669	,966
CC28	161,5704	456,038	,666	,966

LAMPIRAN 3.

SKALA *WORK-LIFE BALANCE*

SEBELUM UJI COBA

BAGIAN 2

Dalam pengisian kuesioner ini diharapkan responden mengisi sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini. Adapun cara pengisiannya adalah responden memilih salah satu pilihan jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.:

- (1) sangat tidak sesuai (2) tidak sesuai,
 (3) cukup tidak sesuai, (4) Netral,
 (5) cukup sesuai, (6) sesuai, (7) Sangat sesuai.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di pekerjaan karena hal-hal yang sedang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.							
2	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan.							
3	Pekerjaan membuat saya kesulitan mengurus kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan							
4	Saya dalam suasana hati yang baik saat saat bekerja karena semua hal yang terjadi pada saya dalam kehidupan pribadi saya.							
5	Saya pulang dari bekerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya senang lakukan.							
6	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan saya disibukkan hal-hal pribadi selama bekerja.							
7	Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena saya harus bekerja.							
8	Saya ingin memberikan waktu lebih untuk bekerja jika saja waktu saya tidak habis untuk mengurus kehidupan pribadi saya.							
9	Ketika saya bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan							
10	Kondisi pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.							
11	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan praktis di rumah.							
12	Karena pekerjaan, suasana hati saya lebih baik ketika berada di rumah.							
13	Pekerjaan memberikan energi untuk saya melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya.							
14	Kondisi kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.							
15	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena							

	tuntutan pekerjaan.							
16	Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan							
17	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap menghadapi pekerjaan di hari berikutnya.							

LAMPIRAN 4.
HASIL ANALISIS AITEM SKALA
WORK-LIFE BALANCE

Reliabilitas dan Validitas Skala *Work-Life Bbalance*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	135	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	135	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	17

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB01	83,2963	313,285	,758	,918
WLB02	82,5556	315,159	,815	,916
WLB03	82,5926	319,512	,731	,918
WLB04	81,6370	328,651	,784	,918
WLB05	82,3630	322,531	,734	,918
WLB06	81,8667	325,534	,757	,918
WLB07	81,6889	331,067	,699	,920
WLB08	82,7185	334,263	,498	,925
WLB09	81,8889	330,980	,693	,920
WLB10	82,2815	330,472	,631	,921
WLB11	81,5630	335,218	,681	,920
WLB12	82,7556	348,947	,335	,929
WLB13	82,3185	340,129	,498	,925
WLB14	82,5630	338,666	,499	,925
WLB15	81,8148	348,048	,460	,925
WLB16	81,6741	346,326	,543	,923
WLB17	81,6370	344,143	,565	,923

LAMPIRAN 5.

**SKALA *CAREER CAPITAL* DAN *WORK-LIFE BALANCE*
SETELAH UJI COBA**

INFORMED CONSENT

Assalammualaikum Wr.Wb.

Perkenalkan saya Apriliana Caesar Kurnia Illahi, mahasiswi Program Studi Sarjana Psikologi Universitas Islam Indonesia angkatan 2017, yang sedang melakukan penelitian guna memenuhi persyaratan tugas akhir S1 Psikologi.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya selaku peneliti membutuhkan responden dengan kriteria :

1. Perempuan
2. Merupakan Karyawan atau Pegawai Aktif (masih bekerja)
3. Minimal telah bekerja selama 1 tahun

Pengisian kuesioner ini akan membutuhkan waktu kurang lebih 10 menit. Identitas responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya diperuntukkan guna kepentingan penelitian. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini. Responden hanya diminta untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Partisipasi dalam pengisian kuesioner ini bersifat sukarela dan responden berhak mengundurkan diri dengan cara berhenti menjawab kuesioner ini apabila terdapat pernyataan yang membuat tidak nyaman.

Bagi 10 responden yang beruntung akan mendapatkan reward dari peneliti berupa saldo ovo/gopay.

Terimakasih atas bantuan dan waktu yang telah Saudara/i berikan dalam pengisian kuesioner berikut. Semoga

Tuhan membalas kebaikan Saudara/i dan memberi kemudahan di setiap urusan.

Hormat kami,

Peneliti : Apriliana Caesar Kurnia Illahi

(Email : 17320108@students.uui.ac.id)

Dosen pembimbing : Lifhya Ahadiati Akmala, S.Psi., M.Psi., Psi.

IDENTITAS DIRI

Nama :
Usia :
Status Pekerjaan :
Status pernikahan :
Jumlah Anak :
Email :
No. HP :

KUESIOER BAGIAN 1

Dalam pengisian kuesioner ini diharapkan responden mengisi sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini. Adapun cara pengisiannya adalah responden memilih salah satu pilihan jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.:

- (1) sangat tidak sesuai (2) tidak sesuai,
 (3) cukup tidak sesuai, (4) Netral,
 (5) cukup sesuai, (6) sesuai, (7) Sangat sesuai.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya mengetahui norma/standar yang mendasar bagi pekerjaan saya							
2	Saya mengetahui pengalaman dan pengetahuan yang mendasar bagi pekerjaan saya							
3	Saya mengetahui isu terkini mengenai sistem dan pencapaian terbaru mengenai pengembangan profesional di bidang pekerjaan saya							
4	Saya dapat mengenali prinsip-prinsip interaksi sosial							
5	Saya memahami peran saya dalam lingkungan sosial							
6	Saya dapat memisahkan pengetahuan yang relevan dan yang tidak							
7	Saya mampu mengalihkan konsentrasi saya dengan cepat							
8	Saya mampu untuk berinteraksi secara sosial dengan orang-orang dengan latar belakang budaya yang beragam							
9	Saya dapat membuat diri saya mudah dipahami							
10	Saya memahami peran strategis dari berbagai departemen di perusahaan							

11	Saya memahami komponen kompetitif yang unggul dari perusahaan								
12	Saya mengetahui sistem manajemen perusahaan)								
13	Saya memahami pemilihan manajemen keuangan								
14	Saya memahami kepentingan pemegang saham								
15	Saya memahami faktor-faktor yang membedakan kebutuhan seseorang								
16	Saya memahami bagaimana perilaku dapat mencerminkan nilai-nilai yang berbeda								
17	Saya memahami berbagai faktor yang membedakan antar budaya								
18	Saya mengetahui tentang faktor-faktor umum yang mengarahkan perilaku manusia								
19	Saya mampu menghubungkan sumberdaya yang dimiliki dengan aktifitas pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya								
20	Saya mampu untuk membangun jaringan dengan organisasi dan tim lain diluar perusahaan.								
21	Saya mampu untuk membangun dan memelihara relasi dengan pihak eksternal								
22	Saya mengetahui tentang orang-orang yang berpengaruh dalam perusahaan								
23	Saya dapat mengenali kekuatan, kelemahan, dan motivasi diri saya sendiri.								
24	Saya mengerti apa yang orang lain pikirkan tentang saya								
25	Saya meyakini nilai-nilai dan kepercayaan saya								
26	Saya menetapkan tujuan untuk pengembangan pribadi saya								
27	Saya mengikuti aktifitas untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi saya								
28	Saya ingin tahu lebih banyak dari yang dibutuhkan untuk penyelesaian pekerjaan saya								

BAGIAN 2

Dalam pengisian kuesioner ini diharapkan responden mengisi sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini. Adapun cara pengisiannya adalah responden memilih salah satu pilihan jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.:

(1) sangat tidak sesuai (2) tidak sesuai, (3) cukup tidak sesuai, (4) Netral, (5) cukup sesuai, (6) sesuai, (7) Sangat sesuai.

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di pekerjaan karena hal-hal yang sedang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.							
2	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan.							
3	Pekerjaan membuat saya kesulitan mengurus kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan							
4	Saya dalam suasana hati yang baik saat saat bekerja karena semua hal yang terjadi pada saya dalam kehidupan pribadi saya.							
5	Saya pulang dari bekerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya senang lakukan.							
6	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan saya disibukkan hal-hal pribadi selama bekerja.							
7	Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena saya harus bekerja.							
8	Saya ingin memberikan waktu lebih untuk bekerja jika saja waktu saya tidak habis untuk mengurus kehidupan pribadi saya.							
9	Ketika saya bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan							
10	Kondisi pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.							
11	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan praktis di rumah.							
12	Karena pekerjaan, suasana hati saya lebih baik ketika berada di rumah.							
13	Pekerjaan memberikan energi untuk saya melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya.							
14	Kondisi kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.							
15	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.							
16	Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan							
17	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap menghadapi pekerjaan di hari berikutnya.							

LAMPIRAN 6.
TABULASI DATA PENELITIAN

5 6	6	5	7	5	6	4	3	6	6	5	5	5	4	4	5	6	6	6	5	4	4	5	6	4	5	4	4	4	
5 7	7	6	7	6	6	7	6	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	6	6	6	6	6	
5 8	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	5	5	6	5	6	
5 9	6	6	7	7	6	7	6	7	6	6	6	5	5	4	6	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	7	7	
6 0	5	6	4	5	7	4	5	5	5	4	6	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	6	5	5	6	
6 1	7	5	6	6	6	6	5	5	6	5	4	4	1	1	2	6	4	4	2	2	1	1	5	4	4	5	6	5	
6 2	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	5	2	7	6	6	7	6	3	4	7	7	4	6	6	6	6	
6 3	7	7	6	6	6	5	5	7	4	4	5	3	3	2	5	5	5	3	1	4	4	5	6	2	7	6	5	7	
6 4	7	7	5	6	6	6	5	6	5	5	5	6	4	4	5	6	5	6	7	4	5	6	5	5	6	6	6	5	
6 5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
6 6	7	7	6	7	7	7	1	7	6	7	7	6	1	1	7	7	6	7	7	4	2	6	7	4	6	7	7	7	
6 7	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	6	6	6	7	7	6	7	6	6	6	7	6	7	6	6	7	6	6	
6 8	6	7	7	7	7	6	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	6
6 9	6	7	7	7	7	7	6	6	5	7	7	6	6	5	5	6	5	6	7	6	7	6	6	4	6	7	7	7	
7 0	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	3	6	6	6	7	6	6	6	6	
7 1	6	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	6	4	6	6	6	6	
7 2	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	5	5	6	6	7	5	6	5	5	4	6	6	6	7	6	6	6	
7 3	7	6	6	6	5	7	7	5	7	6	6	5	5	3	4	6	5	7	6	6	7	6	6	6	6	6	5	6	6
7 4	6	6	6	6	6	5	4	7	4	6	6	6	4	4	4	7	7	7	6	7	7	7	5	4	4	7	6	5	
7 5	6	7	6	6	7	4	7	7	7	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	6	5	7	6	5	6
7 6	7	7	7	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6
7 7	6	6	6	6	5	7	6	6	6	5	6	6	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7 8	4	5	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7
7 9	5	7	5	4	6	7	7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	6	5	5	5	4	4	7	5	5	5	5	4	
8 0	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8 1	6	6	4	6	6	7	7	6	6	5	6	6	5	6	6	6	4	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6
8 2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
8 3	7	7	7	6	7	6	5	5	6	7	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7
8 4	5	5	5	5	7	7	6	5	2	4	6	6	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	7	4	4	6
8 5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	4	3	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	5
8	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	6	6

34	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	5	5	5
35	6	6	7	7	7	7	6	7	6	5	7	4	5	6	6	6	6
36	1	1	2	2	3	3	2	4	3	3	2	5	5	5	6	6	5
37	2	3	4	6	3	5	6	4	6	4	4	2	4	3	7	6	5
38	2	6	7	7	7	7	7	6	7	5	7	1	1	2	1	3	3
39	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	6	6	6	6	6
40	2	2	2	6	2	7	7	7	6	7	7	3	3	1	7	6	6
41	1	5	5	6	6	7	7	1	6	5	6	4	6	6	6	6	6
42	5	6	6	7	7	6	7	5	6	6	7	6	7	6	6	7	7
43	1	3	5	6	4	7	7	5	7	7	7	1	6	7	6	6	7
44	3	5	3	5	4	6	6	4	6	7	7	4	5	5	3	4	4
45	4	7	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	6	5	5	5
46	2	4	2	6	4	7	7	5	5	6	6	3	6	5	4	4	5
47	3	4	4	7	4	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	1	1
48	2	4	6	6	4	6	6	6	6	6	7	2	2	2	6	7	6
49	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	4	6	6	5	7	7	7
50	3	6	4	4	4	3	4	1	6	4	5	4	4	4	4	6	6
51	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	7	7
52	7	7	7	7	7	7	7	5	7	3	7	5	7	7	7	7	7
53	1	5	5	5	4	7	7	6	3	2	7	5	4	4	5	5	5
54	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	3	7	7	7
55	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	2	2	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	7	7	7
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	6	1	6	6	1
58	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	6	5	5	5	5	5
59	2	4	6	6	6	6	6	2	5	6	6	6	4	6	3	6	6
60	3	4	5	6	6	6	6	5	4	5	7	1	1	1	4	4	5
61	6	6	6	7	3	7	7	2	6	6	6	2	6	2	6	6	6
62	4	4	4	7	4	7	7	4	7	4	7	4	4	4	4	4	4
63	5	7	7	7	6	7	7	5	7	7	7	2	2	4	4	6	6
64	2	6	5	7	6	6	6	7	7	6	6	6	5	4	5	6	6
65	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4
66	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7
67	6	5	7	7	7	7	6	7	6	5	6	3	7	6	6	6	6
68	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4
69	1	1	1	3	2	2	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	3
70	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	6
71	4	5	5	5	4	6	7	3	3	4	6	5	5	3	5	5	6
72	3	3	3	5	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4
73	2	4	6	7	2	6	6	1	6	3	7	2	6	6	4	3	5
74	2	4	1	4	1	7	7	7	7	7	7	4	4	4	4	4	4
75	1	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4
76	2	3	3	7	6	6	6	6	6	6	6	2	6	2	5	6	6
77	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5
78	2	4	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
80	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5
81	2	3	3	6	3	3	6	4	5	5	7	4	4	4	5	5	5
82	3	5	5	6	1	7	7	4	5	5	6	3	4	6	6	6	7
83	3	5	3	5	3	5	3	3	3	6	5	4	4	3	6	6	6
84	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	4	3	1	1	6	6	6
85	2	4	3	4	3	5	6	4	7	6	7	4	5	4	6	6	6
86	5	6	6	6	4	6	7	6	7	5	6	5	6	6	4	5	6
87	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	6	7	7	6	6	6
88	2	3	2	4	2	2	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5

89	3	4	2	6	3	5	6	3	3	2	6	7	7	7	7	7	7
90	3	2	3	6	5	4	5	4	3	3	6	2	5	3	4	6	7
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
92	3	6	4	5	5	6	6	6	6	6	6	4	4	5	6	6	6
93	2	2	3	3	1	5	5	3	3	3	6	3	2	2	6	6	6
94	3	4	5	5	6	3	2	2	7	3	3	5	7	6	6	6	6
95	5	5	5	5	5	5	7	3	6	6	5	3	2	2	1	1	1
96	1	5	5	7	5	5	5	2	3	2	5	3	4	4	6	6	7
97	7	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	6	4	6	6	7	6
98	7	7	7	7	7	7	7	3	7	3	7	6	6	5	7	6	5
99	7	7	7	7	7	7	7	3	7	3	6	5	6	5	7	7	7
100	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6
101	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4
102	4	4	4	7	7	7	7	2	6	6	6	2	6	6	6	6	6
103	7	7	7	7	7	6	5	3	5	5	5	6	6	6	6	6	6
104	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
105	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7
106	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	2	5	5	6	6	5
107	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	5	5	5	5	7	6
108	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	5	5	6
109	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	6	5	6	6	6	6	6
110	6	6	6	6	6	5	5	4	5	4	6	7	6	6	7	7	7
111	7	7	7	7	3	5	7	4	3	7	7	4	6	4	6	5	6
112	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
113	7	6	6	7	7	7	6	6	6	3	7	5	7	7	6	6	6
114	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
115	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7
116	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7
117	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7
118	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
119	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7
120	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7
121	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
122	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
123	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
124	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
125	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
126	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
127	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
128	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
129	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
130	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
131	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	5	6	6	6	6	6
132	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6
133	6	6	7	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	4	5	6
134	6	5	5	5	6	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	6
135	2	5	5	6	3	6	5	6	3	6	6	2	4	3	6	6	6

LAMPIRAN 7.
HASIL UJI ASUMSI

Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Career capital</i>	,101	135	,002	,939	135	,000
<i>Work-life balance</i>	,080	135	,033	,962	135	,001
a. Lilliefors Significance Correction						

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
<i>Career capital</i>	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%
<i>Work-life balance</i>	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Descriptives				
			Statistic	Std. Error
<i>Career capital</i>	Mean		167,8444	1,88901
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	164,1083	
		Upper Bound	171,5806	
	5% Trimmed Mean		168,9547	
	Median		169,0000	
	Variance		481,729	
	Std. Deviation		21,94833	
	Minimum		113,00	
	Maximum		196,00	
	Range		83,00	
	Interquartile Range		35,00	
	Skewness		-,446	,209
Kurtosis		-,520	,414	
<i>Work-life</i>	Mean		87,3259	1,66367

<i>balance</i>	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	84,0355	
		Upper Bound	90,6164	
	5% Trimmed Mean		87,5000	
	Median		85,0000	
	Variance		373,654	
	Std. Deviation		19,33014	
	Minimum		46,00	
	Maximum		119,00	
	Range		73,00	
	Interquartile Range		32,00	
	Skewness		,082	,209
	Kurtosis		-,973	,414

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	15,96149232
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,044
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Work-life balance * Career capital</i>	Between Groups	(Combined)	34903,790	57	612,347	3,109	,000
		Linearity	15930,581	1	15930,581	80,883	,000
		Deviation from Linearity	18973,208	56	338,807	1,720	,014
	Within Groups		15165,870	77	196,959		
	Total		50069,659	134			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Work-life balance * Career capital</i>	,564	,318	,835	,697

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
<i>Work-life balance * Career capital</i>	135	100,0%	0	0,0%	135	100,0%

Report			
<i>Work-life balance</i>			
<i>Career capital</i>	Mean	N	Std. Deviation
113,00	103,0000	1	.
118,00	90,0000	1	.
120,00	81,0000	1	.
121,00	61,5000	2	4,94975
122,00	79,0000	1	.

124,00	59,0000	1	.
125,00	70,0000	1	.
127,00	109,0000	1	.
128,00	65,0000	1	.
130,00	65,0000	1	.
135,00	84,5000	2	16,26346
139,00	71,0000	1	.
140,00	65,0000	1	.
141,00	74,0000	1	.
142,00	99,0000	1	.
143,00	65,0000	1	.
144,00	63,0000	1	.
145,00	75,0000	1	.
146,00	77,0000	2	9,89949
147,00	71,0000	2	15,55635
148,00	78,0000	1	.
149,00	81,0000	1	.
151,00	72,8000	5	15,88081
152,00	70,5000	2	13,43503
153,00	46,0000	1	.
154,00	91,5000	2	6,36396
155,00	57,0000	1	.
156,00	78,5000	2	,70711
157,00	87,5000	2	23,33452
159,00	75,0000	2	4,24264
160,00	80,2500	4	6,94622
161,00	87,0000	5	17,87456
162,00	92,0000	1	.
163,00	74,7500	4	14,40775
164,00	78,0000	2	11,31371
165,00	75,2500	4	17,32772
166,00	78,0000	1	.
168,00	82,6667	3	9,60902
169,00	88,0000	2	29,69848
171,00	88,5000	2	21,92031

172,00	97,6667	3	8,62168
173,00	92,6667	3	16,25833
174,00	84,4000	5	20,82787
175,00	78,3333	3	16,44182
176,00	77,6667	3	19,85783
177,00	81,6667	3	22,59056
179,00	83,3333	3	10,96966
183,00	58,0000	1	.
184,00	99,0000	1	.
185,00	82,0000	1	.
186,00	105,3333	3	10,50397
187,00	88,0000	1	.
188,00	72,5000	2	7,77817
192,00	109,3333	3	4,04145
193,00	104,0000	1	.
194,00	92,7500	4	13,81726
195,00	114,0000	1	.
196,00	112,6957	23	10,07443
Total	87,3259	135	19,33014

LAMPIRAN 8.
HASIL UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis

(Uji Korelasi Non Parametrik)

Correlations				
			<i>Career capital</i>	<i>Work-life balance</i>
Spearman's rho	<i>Career capital</i>	Correlation Coefficient	1,000	,595**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	135	135
	<i>Work-life balance</i>	Correlation Coefficient	,595**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	135	135
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

LAMPIRAN 9.
ANALISIS TAMBAHAN

Hasil Uji Korelasi Dimensi *Career capital* Dengan Work-Life Balance

			Correlations									
			<i>career capital</i>	work life balance	knowing how	knowing whom	knowing why	WI PL	PLI W	WE PL	PL EW	
Spearman's rho	<i>career capital</i>	Correlation Coefficient	1,000	,595*	,986*	,907*	,900*	,573**	,424**	,623**	,418**	
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	135	135	135	135	135	13	13	135	135	
	work life balance	Correlation Coefficient	,595**	1,000	,588*	,523*	,608*	,898**	,837**	,626**	,701**	
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	135	135	135	135	135	13	13	135	135	
	knowing how	Correlation Coefficient	,986**	,588*	1,000	,849*	,846*	,572**	,423**	,613**	,402**	
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	135	135	135	135	135	13	13	135	135	
	knowing whom	Correlation Coefficient	,907**	,523*	,849*	1,000	,816*	,502**	,375**	,562**	,362**	
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	135	135	135	135	135	13	13	135	135	

								5	5		
know ing why	Correl ation Coeffi cient	,90 0**	,608* *	,846* *	,816* *	1,00 0	,57 1**	,44 4**	,56 4**	,45 3**	
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,000	,000	,000	.	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	
	N	135	135	135	135	135	13 5	13 5	135	135	
WIP L	Correl ation Coeffi cient	,57 3**	,898* *	,572* *	,502* *	,571* *	1,0 00	,73 2**	,48 9**	,50 5**	
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,000	,000	,000	,000	.	,00 0	,00 0	,00 0	
	N	135	135	135	135	135	13 5	13 5	135	135	
PLI W	Correl ation Coeffi cient	,42 4**	,837* *	,423* *	,375* *	,444* *	,73 2**	1,0 00	,27 6**	,43 0**	
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,000	,000	,000	,000	,00 0	.	,00 1	,00 0	
	N	135	135	135	135	135	13 5	13 5	135	135	
WEP L	Correl ation Coeffi cient	,62 3**	,626* *	,613* *	,562* *	,564* *	,48 9**	,27 6**	1,0 00	,61 7**	
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,000	,000	,000	,000	,00 0	,00 1	.	,00 0	
	N	135	135	135	135	135	13 5	13 5	135	135	
PLE W	Correl ation Coeffi cient	,41 8**	,701* *	,402* *	,362* *	,453* *	,50 5**	,43 0**	,61 7**	1,0 00	
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,000	,000	,000	,000	,00 0	,00 0	,00 0	.	

		N	135	135	135	135	135	13	13	135	135
								5	5		

Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Pekerjaan

Ranks				
	STATUSPEKERJAAN	N	Mean Rank	Sum of Ranks
<i>Work-life balance</i>	KARYAWAN KONTRAK	66	54,29	3583,00
	KARYAWAN TETAP	69	81,12	5597,00
	Total	135		
<i>Career capital</i>	KARYAWAN KONTRAK	66	54,91	3624,00
	KARYAWAN TETAP	69	80,52	5556,00
	Total	135		

Test Statistics ^a		
	<i>Work-life balance</i>	<i>Career capital</i>
Mann-Whitney U	1372,000	1413,000
Wilcoxon W	3583,000	3624,000
Z	-3,985	-3,813
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000

a. Grouping Variable: STATUSPEKERJAAN

Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Pernikahan

Ranks				
	STATUS	N	Mean Rank	Sum of Ranks
<i>Work-life balance</i>	BELUM MENIKAH	74	51,53	3813,50
	MENIKAH	61	87,98	5366,50
	Total	135		
<i>Career capital</i>	BELUM MENIKAH	74	52,97	3919,50
	MENIKAH	61	86,24	5260,50
	Total	135		

Test Statistics ^a		
	<i>Work-life balance</i>	<i>Career capital</i>
Mann-Whitney U	1038,500	1144,500
Wilcoxon W	3813,500	3919,500
Z	-5,390	-4,932
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000
a. Grouping Variable: STATUS		

LAMPIRAN 10.
SYNTAX

1. Data Deskriptif

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=CC
/SAVE
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

2. Uji Reliabilitas dan Validitasa. Reliabilitas *Career capital*

```
RELIABILITY
/VARIABLES=CC01 CC02 CC03 CC04 CC05 CC06 CC07 CC08 CC09
CC10 CC11 CC12 CC13 CC14 CC15 CC16 CC17
CC18 CC19 CC20 CC21 CC22 CC23 CC24 CC25 CC26 CC27 CC28
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

b. Reliabilitas *work-life balance*

```
RELIABILITY
/VARIABLES=WLB01 WLB02 WLB03 WLB04 WLB05 WLB06
WLB07 WLB08 WLB09 WLB10 WLB11 WLB12 WLB13 WLB14
WLB15 WLB16 WLB17
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

3. Uji Normalitas

```
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.
EXAMINE VARIABLES=CC WLB
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

4. Uji Linearitas

```
MEANS TABLES=WLB BY CC
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

5. Uji Hipotesis

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=CC WLB
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

6. Uji Korelasi Antar Aspek

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=VAR00002 knowinghow knowingwhom knowingwhy
worklifebalance WIPL PLIW WEPL PLEW
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

7. Uji Beda Berdasarkan Status Pernikahan

NPAR TESTS

```

/M-W= WLB CC BY STATUS(1 2)
/MISSING ANALYSIS.

```

8. Kategorisasi *Career capital*

```

RECODE CC (Lowest thru 61.6=1) (61.6 thru 95.2=2) (95.2 thru 128.8=3)
(128.8 thru 162.4=4) (162.4
thru Highest=5) INTO kategori.
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=kategori
/ORDER=ANALYSIS.

```

9. Kategorisasi *Work-Life Balanc*

```

RECODE WLB (Lowest thru 37.4=1) (37.4 thru 57.8=2) (57.8 thru
78.2=3) (78.2 thru 98.6=4) (98.6 thru
Highest=5) INTO Kategori.
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=Kategori
/ORDER=ANALYSIS.

```

LAMPIRAN 11.
HASIL KATEGORISAS

Hasil kategorisasi

Kategorisasi data *Career capital*

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	10	7,4	7,4	7,4
	rendah	26	19,3	19,3	26,7
	sedang	58	43,0	43,0	69,6
	tinggi	41	30,4	30,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Sangat Tinggi : $X > (\mu + 1.8 \sigma)$

Sangat Tinggi : $X > (187.8 + 1.8*21.9)$

Sangat Tinggi : $X > 207,22$

Tinggi : $(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$

Tinggi : $(187.8 + 0.6*21.9) < X \leq (187.8 + 1.8*21.9)$

Tinggi : $181.2 < X \leq 207,22$

Sedang : $(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$

Sedang : $(187.8 - 0.6*21.9) < X \leq (187.8 + 0.6*21.9)$

Sedang : $154.4 < X \leq 181.2$

Rendah : $(\mu - 1.8 \sigma) \leq X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$

Rendah : $(187.8 - 1.8*21.9) \leq X \leq (187.8 - 0.6*21.9)$

Rendah : $128,38 \leq X \leq 154.4$

Sangat Rendah : $X < (\mu - 1.8 \sigma)$

Sangat Rendah : $X < (187.8 - 1.8*21.9)$

Sangat Rendah : $X < 128,38$

Kategorisasi data *Work-Life Balance*

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	3	2,2	2,2	2,2
	rendah	38	28,1	28,1	30,4
	sedang	52	38,5	38,5	68,9
	tinggi	42	31,1	31,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Sangat Tinggi : $X > (\mu + 1.8 \sigma)$

Sangat Tinggi : $X > (87.3 + 1.8*19.3)$

Sangat Tinggi : $X > 122.04$

Tinggi : $(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$

Tinggi : $(87.3 + 0.6*17) < X \leq (68 + 1.8*19.3)$

Tinggi : $98.88 < X \leq 122.04$

Sedang : $(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$

Sedang : $87.3 - 0.6*17 < X \leq (68 + 0.6*19.3)$

Sedang : $75.74 < X \leq 98.88$

Rendah : $(\mu - 1.8 \sigma) \leq X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$

Rendah : $87.3 - 1.8*17 \leq X \leq (68 - 0.6*19.3)$

Rendah : $52.57 \leq X \leq 75.74$

Sangat Rendah : $X < (\mu - 1.8 \sigma)$

Sangat Rendah : $X < (87.3 - 1.8*19.3)$

Sangat Rendah : $X < 52.57$

