

**WORK LIFE BALANCE DITINJAU DARI MODAL
PSIKOLOGIS PEKERJA DI PERUSAHAAN GARMEN**

YOGYAKARTA

SKRIPSI



Oleh :

WIRDATUL UMMAH

14320199

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

***WORK LIFE BALANCE* DITINJAU DARI MODAL
PSIKOLOGIS PADA PEKERJA DI PERUSAHAAN GARMEN
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi,
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia
untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

WIRDATUL UMMAH

14320199

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

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

WORK LIFE BALANCE DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGIS

PEKERJA DI PERUSAHAAN GARMEN YOGYAKARTA

Telah Dipertahankan di depan Dosen Penguji Skripsi Prodi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal

10 APR 2018

Mengesahkan

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia



Ketua Program Studi

Mira Aliza Rashmawati, S.Psi, M. Psi

Dewan penguji

1. Nur Pratiwi Novianti, S. Psi. M. Psi.
2. Sus Budiharto, S. Psi., M. Si., Psikolog
3. Resnia Novitasari, S. Psi., MA.

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Wirdatul Ummah

NIM : 14320199

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *Work life balance* ditinjau dari modal psikologis para pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta

Melalui surat ini menyatakan :

1. Selama melakukan penulisan dan pembuatan laporan penulisan skripsi saya tidak melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lainnya yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi oleh Universitas Islam Indonesia. Oleh 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 dikemudian hari setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan oleh pihak Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 10 April 2018

Yang menyatakan,


PETERAI
KEMPEL
AB9E4AEF9912681
6000
RUBURUPIAN
Wirdatul Ummah

HALAMAN PERSEMBAHAN



Syukur *Alhamdulillah* kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan kemudahan setelah kesulitan, sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan.

Karya kecil ini penulis persembahkan kepada:

Abah Tercinta H. Suyono (Alm)

dan Ibu Tercinta Hj. Siti Asifah

Terimakasih untuk segala cinta, kasih sayang, dukungan, perhatian serta lantunan doa tak terputus yang tiada hentinya diberikan selama ini, sampai kapanpun tidak akan dapat terbalas oleh penulis.

Nurul Isnaeni, Kurnia Salawati dan Allyya Nur Azizah

Terimakasih atas semangat, motivasi, dukungan dan doa untuk kelancaran proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai.

HALAMAN MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain."

(Q. S. Al Insyirah ayat 5-7)

“Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat, akan kami tambah keuntungan itu baginya, dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia, kami berikan ketiadanya sebagian dari keuntungan dunia, dan tidak ada baginya suatu bahagian pun di akhirat”

(QS. Asy Syura Ayat 20)

“Allah Tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapatkan pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapatkan siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.”

(QS. Al Baqarah Ayat 286)

“Never get so busy making a living that you forget to make a life.”

Dolly Parton

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alaimin. Puji syukur kehadirat Allah SWT atas petunjuk dan pertolongan-Nya, serta telah memberikan kemampuan, kekuatan, dan jalan kemudahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Terimakasih atas semua karunia dan Rahmat-Nya yang telah diberikan hingga hamba masih berkesempatan untuk menjalani kehidupan sampai detik ini. Shalawat serta salam selalu terlantun kepada Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam* beserta keluarga, para sahabat serta pengikut-pengikutnya yang shaleh dan shaleha hingga akhir waktu nanti.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan, doa, dan bantuan baik berupa material dan non material dari berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. rer. Nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA, Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

3. Ibu Nur Pratiwi Noviati, S. Psi. M. Psi. selaku Dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan dukungan dan perhatian, dengan sabar mendampingi serta meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan pengetahuan, tenaga pikiran, arahan, serta kemudahan dan kesempatan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Indah Ria Sulistyarini, S. Psi., MA, Psi. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah berkenan memberikan pengarahan mengenai proses dari awal kuliah sampai tugas akhir seperti skripsi.
5. Segenap Dosen Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, yang berkenan membagikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada saya.
6. Seluruh staf Bagian Pengajaran, Perpustakaan, Unit Laboratorium, serta karyawan Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, atas segala bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
7. Seluruh responden Perusahaan Garmen di Yogyakarta. Terimakasih telah membantu dalam pengisian kuesionare yang penulis berikan.
8. Ibu tercinta Hj. Siti Asifah. Terima kasih kepada ibu yang tidak pernah lelah dalam sholatnya untuk selalu mendoakan penulis. Terimakasih atas kesabaran, motivasi dan semangat untuk selalu berjuang dan pantang menyerah, mencurahkan cinta dan

kasih sayang yang tidak pernah habis diberikan kepada penulis, serta memberikan restu kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Motivatorku, abah H. Suyono (alm). Terimakasih abah atas kasih sayang dan dukungan yang telah diberikan selama ini untuk penulis.
10. Kakak Nurul Isnaeni, Kurnia Salawati dan adik Allya Nur Azizah. Terima kasih untuk kakak-kakak dan adik penulis atas kasih sayang, dukungan dan keceriaan yang selalu diberikan. Terimakasih karena selalu setia membantu, mendoakan, dan membimbing penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabatku Tanti Wulan Cahya. Terimakasih telah mendukung, bersedia menjadi tempat keluh kesah penulis dan selalu membuat penulis tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi.
12. Sahabatku Putri Pena Adelia, Terimakasih atas semua masukan, saran dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabatku Anindya Annisa Ramadhani, Terimakasih untuk masukan, saran dan motivasinya selama ini kepada penulis.
14. Sahabat seperjuangan Pena, Nindy, Sitti, Rain, Talitha, Raissa, dan Indah. Terimakasih telah menjadi sahabat terbaik selama 3,5 tahun ini. Terimakasih atas semua dukungan, motivasi, semangat serta saran yang telah kalian berikan. *Thanks guys!*
15. Sahabat SMA, Karin, Feni, Wahyu, Meli, Indah dan Stefhani. Terimakasih untuk doa, dukungan, serta perhatian yang selalu diberikan kepada penulis. Terimakasih telah setia mendengarkan keluh kesah penulis selama ini.

16. Teman-Teman bimbingan skripsi, Sari, Mimit, Ajeng, Meka, Raka, Ratri, Talitha.

Terima kasih atas dukungan, semangat dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

17. Teman seperjuangan, Rahma Sari. Terimakasih atas segala dukungan, motivasi, saran dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih karena telah setia menemani penulis dari awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini.

18. Teman - teman Psikologi angkatan 2014 atas kebersamaan dan keceriaannya di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Semoga kita sukses selalu.

19. Semua pihak yang terlibat dalam proses menimba ilmu di Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah *Subhanallahu wata'ala* memberikan limpahan rahmat dan karunia serta mendapatkan balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang sudah terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pengerjaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sebagai referensi dan terutama bagi penulis sendiri.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 10 April 2018



Peneliti

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	8
D. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. <i>Work-Life Balance</i>	13
1. Definisi <i>Work-Life Balance</i>	13
2. Dimensi-Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	15

3. Faktor-Faktor <i>Work-Life Balance</i>	18
B. MODAL PSIKOLOGIS	19
1. Definisi Modal psikologis	19
2. Aspek-Aspek Modal psikologis	21
C. Hubungan antara Modal psikologis dan <i>Work-Life Balance</i>	23
D. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Identifikasi Variabel.....	28
B. Definisi Operasional.....	28
C. Responden penelitian	29
D. Metode Pengumpulan Data.....	29
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	32
F. Metode Analisis Data.....	34
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	35
A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	35
1. Orientasi Kacah.....	35
2. Persiapan Penelitian	36
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	40
C. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Responden penelitian.....	41
2. Deskripsi Data Penelitian.....	43
3. Uji Asumsi	47
4. Uji Hipotesis	49
5. Analisis Tambahan.....	50
D. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP.....	59

A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	59
1. Bagi Pihak Perusahaan.....	59
2. Bagi Penelitian Selanjutnya	60
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blueprint Work-Life Balance</i>	31
Tabel 2. <i>Blueprint Modal psikologis</i>	32
Tabel 3. Distribusi Skala work-life balance Setelah Uji Coba.....	39
Tabel 4. Distribusi Skala modal psikologi Setelah Uji Coba.....	40
Tabel 5. Deskripsi Responden penelitian Berdasarkan Usia	41
Tabel 6. Deskripsi Responden penelitian Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 7. Deskripsi Responden penelitian Berdasarkan Status Pernikahan	43
Tabel 8. Data Deskripsi Penelitian.....	44
Tabel 9. Norma Kategorisasi.....	44
Tabel 10. Kategorisasi Variabel <i>Work-Life Balance</i>	45
Tabel 11. Kategorisasi Variabel Modal psikologis	46
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	48
Tabel 13. Hasil Uji Linearitas <i>Work-life Balance</i> dan Modal psikologis	49
Tabel 14. Hasil Uji Korelasi <i>Work-life Balance</i> dan Modal psikologis.....	50
Tabel 15. Hasil Uji Beda <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Status Pernikahan	51
Tabel 16. Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Usia	51
Tabel 17. Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Status Pernikahan	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Sebelum Uji Coba.....	65
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian Sebelum Uji Coba	75
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum Uji Coba.....	84
Lampiran 4. Skala Sesudah Uji Coba	89
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Sesudah Uji Coba	98
Lampiran 6. Uji Asumsi (Normalitas, Linearitas, dan Hipotesis)	113
Lampiran 7. Analisis Tambahan	118
Lampiran 8. Surat Keterangan Ijin Penelitian.....	123
Lampiran 9. Surat Keterangan Selesai Penelitian	125

**WORK LIFE BALANCE DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGIS PADA
PEKERJA DI PERUSAHAAN GARMEN YOGYAKARTA**

Wirdatul Ummah

Nur Pratiwi Noviati

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dan *work-life balance* pada pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah diprediksikan akan ada hubungan positif antara modal psikologis dengan *work-life balance*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Work Life Balance Scale* (WLBS) oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009), skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) oleh Luthans, dkk (Sapyaprapa, Tuicomepee & Watakakoso, 2013) diberikan kepada 100 pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta. Hasil dari analisis korelasi menunjukkan bahwa ada nilai $r=0,315$ dan nilai $p = 0,01$ ($p<0,05$) antara modal psikologis dengan *work-life balance* sehingga hipotesis yang diajukan **diterima**.

Kata kunci: *Work-life balance*, Modal psikologis

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Work-life balance merupakan sebuah konsep mengenai keseimbangan yang melibatkan antara ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Maslichah & Hidayat, 2017). *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia (Maslichah & Hidayat, 2017). Inti program *work-life balance* merupakan suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri dan tanggung jawab (Genapathi, 2016). *Work-life balance* akan menyeimbangkan antara kerja dan kehidupan sehingga akan meminimalkan adanya konflik yang berarti.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik pada pekerja akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya (Maslichah dan Hidayat, 2017). Selain para pekerja, manfaat *work-life balance* juga dirasakan oleh perusahaan. Lewison (Genapathi, 2016) menyatakan ada beberapa keuntungan dengan diadakan program *work-life balance* antara lain mampu mengurangi absensi para pekerja, menurunkan tingkat *turnover*, peningkatan produktivitas, berkurangnya biaya lembur dan retensi pada klien. *Work-life balance* merupakan suatu masalah

yang penting bagi para pekerja dan organisasi ataupun perusahaan (Nurendra & Saraswati, 2016). Hal ini dikarenakan saat seseorang dihadapkan pada satu atau lebih tuntutan kerja untuk dipenuhi sangatlah melelahkan. Saat seseorang tidak mampu memenuhi tuntutan kerja maka besar kemungkinan akan menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas para pekerja. Selain itu, Nafiudin (2015) menyatakan seseorang juga akan cenderung memilih pekerjaan lain atau berhenti bekerja untuk mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) kepada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kimia di Indonesia menyatakan bahwa *work-life balance* di perusahaan tersebut berada pada tingkat rendah dengan presentase sebesar 90%. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Audina (2016) kepada pekerja di beberapa perusahaan BUMN menunjukkan bahwa *work-life balance* pekerja berada di tingkat sedang dengan presentase sebesar 23,3%. Anjani (2017) dalam wolipop menuliskan sebuah penelitian yang dilakukan selama Agustus 2015 hingga Januari 2017 kepada seluruh pekerja di Indonesia menunjukkan hasil bahwa buruh perusahaan tekstil berada pada nilai 2,75 dari skala satu hingga lima.

Idealnya, saat perusahaan ingin menerapkan *work-life balance*, perusahaan akan memberikan dukungan kepada para pekerja. Robbins dan Coulter (Genapathi, 2016) menyatakan program *work-life balance* tersebut meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan pekerja,

relokasi dan lain-lain. Namun, hal ini berbeda dengan perusahaan garmen di Yogyakarta. Perusahaan garmen di Yogyakarta belum memberikan perhatian khusus terhadap *work-life balance* sehingga ada kemungkinan pekerjaannya mengalami ketidakseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan Garmen di Yogyakarta merupakan perusahaan ekspor yang bergerak di bidang industri pakaian jadi wanita (*ladies product light woven*). Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1992 dan berada di Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu HRD di perusahaan tersebut, diketahui bahwa sistem dari perusahaan garmen di Yogyakarta masih belum menyadari pentingnya *work-life balance* para pekerja. Pekerja pada perusahaan ini bekerja selama 8 jam dengan beban kerja yang begitu besar yang diberikan secara perorang. Pekerja pada perusahaan ini harus menyelesaikan pemasangan pakaian. Beban kerja ini berupa pembuatan kerah baju, lengan pakaian serta membordir logo sesuai dengan target yang diberikan perusahaan untuk dicapai para pekerja. Pada target perjam, minimal yang harus dicapai oleh pekerja antara lain 85 kerah baju, 60 lengan pakaian dan 300 bordir logo. Kemudian pada target harian, target ini merupakan total dari target perjam yang harus dicapai pekerja dalam sehari.

Salah satu masalah pada sistem ini adalah tingginya beban kerja dan jam kerja yang diberikan perusahaan, membuat para pekerja terlalu memforsir dan fokus untuk bekerja. Saat beban kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan target, maka pekerja harus menambah jam kerja atau lembur untuk menyelesaikan

pekerjaan tersebut. Waktu lembur pun akan disesuaikan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini menyebabkan, para pekerja akan terlalu lelah sehingga ketika di rumah tidak banyak yang bisa dilakukan dan membuat kehilangan waktu yang berhubungan dengan orang lain ataupun dengan keluarga. Saat memiliki waktu senggang, para pekerja akan lebih memilih beristirahat di rumah untuk mengembalikan energi. Padatnya jam kerja dan beban pekerjaan ini pun membuat para pekerja kehilangan waktu untuk melakukan hobi atau kegemarannya.

Demikian juga pernyataan dari beberapa pekerja di perusahaan garmen di Yogyakarta. Subjek K yang merupakan salah satu pekerja di bagian produksi, menyatakan bahwa beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja terlalu banyak, dimana para pekerja harus memenuhi target perusahaan sehingga dituntut untuk menyelesaikan target dalam waktu singkat. Subjek juga mengatakan setelah pulang bekerja subjek lebih memilih untuk beristirahat dirumah karena terlalu lelah dengan pekerjaannya. Hal ini membuat subjek terkadang sulit untuk bersosialisasi dengan orang lain (tetangga atau teman) karena minimnya waktu yang dimiliki. Kemudian Subjek L yang merupakan pekerja di bagian produksi juga menyatakan bahwa banyaknya beban pekerjaan dari perusahaan membuat subjek terkadang sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Subjek merasa kesulitan dalam mengontrol dan memberikan perhatian kepada keluarga khususnya anak-anaknya karena subjek harus bekerja.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan tersebut dapat diketahui bahwa pekerja di perusahaan garmen di Yogyakarta di atas masuk dalam teori yang dikemukakan oleh Fisher (Novelia, 2013) tentang aspek-aspek *work life balance*. Aspek-aspek *work life balance* antara lain aspek waktu yang mengacu pada perbandingan antara waktu yang digunakan untuk bekerja dan aktivitas lain di luar pekerjaan. Pada aspek ini, pekerja menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak. Perilaku yang merupakan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tindakan yang dilakukan pekerja adalah dengan menambah waktu kerja saat target pekerjaan yang diberikan perusahaan belum terpenuhi dan pekerja juga bekerja lebih cepat untuk mampu menyelesaikan target tersebut.

Ketegangan yang merupakan ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun kehidupan seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas pribadi dan sulit mempertahankan atensi. Pada aspek ini, pekerja di perusahaan ini banyak kehilangan aktivitas pribadinya dimana pekerja kesulitan untuk bersosialisasi dengan orang lain (tetangga atau teman) serta pekerja juga kesulitan untuk mengontrol dan memberikan perhatian kepada keluarganya khususnya anak-anaknya dikarenakan kesibukannya. Lalu aspek energi yang mengacu pada penggunaan sumber daya terbatas dalam diri manusia yang digunakan untuk melakukan aktivitas kerja ataupun di luar kerja yang akan meningkatkan stres. Pada aspek ini, penggunaan sumber daya pada pekerja di perusahaan ini lebih banyak

digunakan untuk bekerja dibandingkan aktivitas di luar kerja. Hal ini menyebabkan pekerja akan terlalu lelah setelah pulang bekerja dan memilih untuk beristirahat.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Schabracq, Winnusbst dan Coope (2003) yaitu faktor kepribadian individu, faktor keluarga yang memiliki peran penting muncul atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, faktor pekerjaan yang meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu kerja yang dibutuhkan untuk bekerja, dan faktor sikap dari masing-masing individu. Salah satu yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (*work life balance*) adalah kondisi perkembangan psikologis yang positif (Sen & Hoja, 2015). Kondisi perkembangan psikologis positif membantu pekerja untuk melakukan upaya yang diperlukan dalam situasi yang menantang. Oleh karena itu dalam mencapai *work life balance* tersebut seseorang harus memiliki perkembangan psikologi yang positif, dengan begitu seseorang akan mampu bertahan dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tersebut, sehingga pekerja mampu mencapai prestasi kerja dan produktifitas dalam bekerja. Perkembangan psikologi positif di dalam diri individu ini sering disebut dengan modal psikologis.

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (Erkutlu, 2014) *psychological capital* (modal psikologis) dapat didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang ada pada individu sehingga seseorang dapat berkembang dan terdiri dari karakteristik, yaitu: memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan

(*hope*) dan resiliensi (*resiliency*). Saat seseorang pekerja memiliki karakteristik-karakteristik dari modal psikologis di dalam dirinya, maka pekerja tersebut akan mampu menghadapi masalah-masalah yang ada di perusahaan, sehingga akan membuat peran di kehidupan karir dan pribadi tidak terganggu dan menjadi seimbang. Yudha dan Noviati (Noviati, 2015) juga menyatakan modal psikologis yang positif dalam diri pekerja dianggap mampu untuk menghadapi kemungkinan yang terjadi di lingkungan kerja serta menghambat dan menghilangkan faktor penyebab stres sehingga akan bisa menghadapi pekerjaan dengan keyakinan dan kepercayaan yang tinggi bahwa pekerja bekerja secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin meneliti apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja dan gaya hidup) yang ada pada seorang pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja dan gaya hidup) pada pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu psikologi dan khususnya pada ilmu psikologi industri dan organisasi yang ada di UII terlebih mengenai variabel *work life balance* dan modal psikologis. Selain itu, manfaat lainnya sebagai bahan referensi sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *work life balance* yang ditinjau dari modal psikologis karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi acuan perusahaan ataupun instansi tempat penelitian untuk tujuan pengembangan.

D. Keaslian Penelitian

Pada penelitian ini, masih jarang ditemukan penelitian yang membahas mengenai *work life balance* yang dihubungkan dengan modal psikologis. Berdasarkan hasil penelusuran peneliti, peneliti menemukan beberapa kemiripan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, antara lain:

Penelitian mengenai *work life balance* dengan judul Hubungan *Burnout* Dengan *Work-Life Balance* Pada Dosen Wanita (Darmawan, Silviandari & Susilawati, 2015), penelitian ini menjelaskan mengenai terdapat hubungan linier

yang negatif antara *burnout* dengan *worklife balance*, hal ini berarti semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah *worklife balance* dan sebaliknya. Responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat *burnout* yang rendah dan tingkat *work-life balance* tinggi.

Penelitian terkait modal psikologis dengan judul Pengaruh *Psychological capital* terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi gawat darurat RSUP Dr. M. Djamil Padang (Sulistianingsih & Fadla, 2016), menjelaskan bahwa *psychological capital* dalam hal ini komponen *Self-efficacy*, *Optimism*, *Hope* dan *Resiliency* tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat. Komponen *Self-efficacy*, *Optimism* dan *Resiliency* mempunyai hubungan yang positif terhadap tingkat kepuasan kerja perawat. Komponen *Hope* mempunyai hubungan yang negatif. Hal ini juga secara simultan mempunyai dampak secara bersama-sama tidak signifikan.

Kemudian penelitian berikutnya berjudul *Hubungan psychological capital* dengan kepuasan kerja pada anggota polri yang sedang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) (Hedissa, Sukhirman & Supandi, 2012), menunjukkan bahwa menunjukkan tingkat *psychological capital* tergolong sedang pada anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di PTIK. Untuk gambaran kepuasan kerja, secara keseluruhan ataupun faset-faset yang ada, tergolong dalam tingkatan agak puas atau sedang. Terdapat lebih banyak partisipan yang tergolong

tidak puas dibandingkan partisipan yang tergolong puas dilihat dari nilai keseluruhan kepuasan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai penelitian terdahulu, maka penelitian yang sedang dilakukan sekarang ini merupakan penelitian yang orisinal karena dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja dan gaya hidup). Pada penelitian sebelumnya terdapat beberapa variabel seperti *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai perempuan (Novelia, 2013). Variabel bebas pada penelitian ini adalah *psychological capital*. Pada penelitian sebelumnya terdapat variabel yang ingin dilihat hubungannya dengan modal psikologis adalah kepuasan kerja seperti pengaruh *psychological capital* terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat Rsup Dr. M. Djamil Padang (Sulistianingsih & Fadla, 2016).

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori *work life balance* dari Fisher (Novelia, 2013) sedangkan modal psikologis dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Pada penelitian sebelumnya, yaitu hubungan *work-life balance* dan komitmen organisasi pada pegawai wanita (Novelia, 2013) menggunakan teori *work life balance* dari Fisher, Bulger dan Smith, sedangkan untuk teori komitmen

organisasi dari Meyer dan Allen. Penelitian terkait modal psikologis dengan judul Pengaruh *Psychological capital* terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi gawat darurat Rsup Dr. M. Djamil Padang (Sulistianingsih & Fadla, 2016), yaitu teori Luthans dkk serta Spector.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur psikologi yang merupakan adaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur psikologis yang digunakan berupa kuesioner yang terkait dengan variabel bebas yaitu modal psikologis dan variabel tergantung yaitu *work life balance*. Adapun bentuk penyusunan aitem pada alat ukur ini berdasarkan pada dimensi-dimensi *work life balance* dari Fisher, Bulger dan Smith (2009). Pada variabel bebas yaitu modal psikologis, bentuk penyusunan aitemnya didasarkan pada aspek-aspek modal psikologis dari Luthans, Avey, Avolio dan Peterson (2010). Pada penelitian sebelumnya, yaitu Penelitian terkait modal psikologis dengan judul Pengaruh *Psychological capital* terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi gawat darurat Rsup Dr. M. Djamil Padang, menggunakan alat ukur kuesioner sebagai instrument penelitian dengan menggunakan skala *likert*. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur *psychological capital* yang dikembangkan oleh Luthan, dkk (Sapyaprapa, Tuicomepee & Watakakoso, 2013) yaitu *PsyCap Questionnaire (PCQ)* yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia.

4. Keaslian Responden penelitian

Subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja pada Perusahaan Garmen di kota Yogyakarta. Hal ini dikarenakan belum banyak penelitian yang menggunakan subjek berstatus pekerja pada perusahaan garmen untuk mengukur kedua variabel tersebut. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan perawat di Rsup Dr. M. Djamil Padang (Sulistianingsih & Fadla, 2016), dosen wanita di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN Maliki), Universitas Negeri Malang (UM), dan Universitas Brawijaya (UB) (Darmawan, Silviandari & Susilawati, 2015) dan anggota polri Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) (Hedissa, Sukhirman & Supandi, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa subjek yang digunakan dalam penelitian ini bersifat original.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work-life Balance*

1. Definisi *Work-life Balance*

Marks dan MacDermid (1996) menjelaskan *work-life balance* ini sebagai kecenderungan untuk sepenuhnya terlibat dalam setiap peran yang ada dalam hidup seorang individu, dan melaksanakan setiap peran yang ada dengan penuh perhatian. Menurut Clark (2000) *work-life balance* atau keseimbangan antara kerja dan kehidupan dapat didefinisikan sebagai persepsi pekerja pada banyak bidang yaitu waktu senggang, keluarga dan kerja yang berjalan teratur dan terintegrasi dengan baik tanpa adanya konflik yang berarti. Selain itu, Clark (2000) juga mendefinisikan *work-life balance* sebagai kepuasan dan keberfungsian yang baik di tempat kerja dan rumah, dengan hanya memiliki minimal konflik.

Grzywacz dan Carlson (2007) mendefinisikan *work-life balance* sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dengan pasangannya terkait peran dalam pekerjaan dan domain keluarga. Fisher, Bulger dan Smith (2009) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) para pekerja. Lazăr, Codruța dan Patricia (2010) menjelaskan *work-life balance* sebagai tingkat kepuasan yang

dimiliki seseorang atas keterlibatan dirinya untuk “*fit*” dengan peran ganda yang dimilikinya dalam kehidupan. Meskipun definisinya masih sangat luas, *work-life balance* berhubungan dengan adanya kesesuaian antara waktu dan usaha untuk bekerja dan menjalani aktivitas di luar pekerjaan agar mencapai kehidupan yang harmonis.

Fisher (Novelia, 2013) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Swami (Poulose & Sudarsan, 2014) juga mendefinisikan *work-life balance* sebagai praktek yang peduli dengan menyediakan ruang untuk pekerja untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab dan kepentingan yang mereka miliki di luar pekerjaan. Greenhaus dan Allen (Paulose & Sudasan, 2014) mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana efektivitas dan kepuasan seseorang dalam peran pekerjaan dan domain keluarga sesuai dengan prioritas kehidupan individu. Adapula menurut Schermerhorn (Ganapathi, 2016) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Berdasarkan definisi-definisi yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan individu dalam mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya, sehingga akan meminimalkan timbulnya konflik di kehidupan

individu seperti bekerja atau peran kehidupan yang lain tanpa ada hambatan di kemudian hari.

2. Dimensi-dimensi *Work Life Balance*

Berdasarkan penelusuran literatur, Fisher mengeluarkan aspek-aspek *work-life balance* pada tahun 2001 (Novelia, 2013) yang meliputi empat komponen yaitu:

a. Waktu

Perbandingan antara waktu yang digunakan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar pekerjaan.

b. Perilaku

Adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini didasari oleh keyakinan seseorang bahwa seseorang mampu mencapai apa yang diinginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

c. Ketegangan

Ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun aspek kehidupan yang termasuk dalam komponen ini adalah kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi, dan sulit mempertahankan atensi.

d. Energi

Penggunaan sumber daya terbatas dalam diri manusia yang digunakan untuk melakukan aktivitas baik aktivitas kerja ataupun di luar kerja yang akan meningkatkan tingkat stres.

Fisher, Smith dan Burger (2009) juga mengemukakan dimensi-dimensi dari *work-life balance*. Keempat dimensi ini diperoleh dari pengembangan alat ukur berdasarkan empat komponen *work-life balance*. Berikut empat dimensi dari *work-life balance*:

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

Work interference with personal life ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu (Novelia, 2013). Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Contohnya, pekerja yang harus lembur dikarenakan target pekerjaan harian yang belum terpenuhi, sehingga membuat pekerja menghabiskan waktu lebih lama untuk bekerja dibanding dengan kehidupan pribadi.

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

Personal Life Interference with Work ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya (Novelia, 2013). Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Contohnya, pekerja yang memiliki masalah pribadi dengan pasangannya dan belum terselesaikan, membuat pekerja menjadi tidak bersemangat saat sedang bekerja hal ini akan menghambat dalam mengerjakan target pekerjaan yang harus dipenuhi.

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

Personal Life Enhancement of Work ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan (Novelia, 2013). Contohnya, saat pekerja dalam keadaan *mood* yang baik dikarenakan kehidupan pribadi (keluarga), maka pekerja lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

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

Work Enhancement of Personal Life ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu (Novelia, 2013). Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya, pelatihan menjahit dan membuat pola yang didapatkan pekerja dari perusahaan, dapat digunakan untuk kehidupan pribadi pekerja.

Berdasarkan uraian yang ada di atas, peneliti akan menggunakan dimensi *work life balance* yang diajukan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009). Dimensi-dimensi yang digunakan antara lain, *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work*, dan *Work Enhancement of Personal Life*.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Schabracq, Winnusbst dan Coope (2003) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, yaitu:

a. Karakteristik Kepribadian

Karakter kepribadian individu berpengaruh pada kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga dan sosial).

b. Karakteristik Keluarga

Faktor keluarga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi *work-life balance* pada individu, hal itu dikarenakan faktor ini adalah faktor yang berperan penting muncul atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Faktor ini meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu kerja yang dibutuhkan untuk bekerja. Aspek-aspek tersebut dapat memicu adanya konflik, baik konflik dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

d. Faktor Sikap

Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. Misalnya, sikap optimis yang dimiliki seorang pekerja terhadap keberhasilan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu faktor karakteristik kepribadian, faktor karakteristik keluarga, faktor pekerjaan dan faktor sikap. Pada sikap, ada modal psikologis di dalamnya. Faktor sikap ini mengacu kepada sikap seorang pekerja saat dihadapkan pada tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dimana modal psikologis merupakan perkembangan psikologi positif yang ditandai dengan adanya beberapa sikap positif seperti optimisme. Berdasarkan hal tersebut, modal psikologis merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

B. Modal psikologis

1. Definisi Modal psikologis

Luthans, Avolio, Avey dan Norman (2007) modal psikologis didefinisikan sebagai suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada seseorang yang ditandai dengan memiliki keyakinan (*self efficacy*) untuk memilih dan dimasukkan ke dalam upaya yang diperlukan agar berhasil dalam tugas-tugas yang menantang. Kemudian, membuat atribut positif (*optimism*) tentang keberhasilan pada masa kini dan masa depan. Memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan dan, bila perlu mengalihkan cara untuk mencapai tujuan (*hope*) untuk mencapai keberhasilan. Lalu, ketika dilanda masalah dan kesulitan, diharapkan mampu bertahan dan "memantul kembali" bahkan melampaui ketahanan (*resiliency*) untuk mencapai keberhasilan.

Shahnawaz dan Jafri (2009) Konsep modal psikologis yang diusulkan sebagai salah satu subset penting dari modal manusia yang dapat membantu untuk mengatasi beberapa masalah manusia di dalam organisasi. Modal psikologis dapat didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif individu, yang terdiri dari empat dimensi: efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Menurut Peterson, Walumbwa, Byron dan Myrowitz (Riolfi, Savicki, & Richards, 2012) modal psikologis dioperasionalkan dengan menggabungkan optimisme, harapan, efikasi, dan ketahanan ego. Menurut pendapat Riolfi, Savicki, dan Richards (2012) Modal psikologis adalah meta-konsep yang menggabungkan berbagai ciri-ciri yang telah ditemukan untuk menumbuhkan ketahanan psikologis.

Liwarto dan Kurniawan (2015) menyatakan bahwa modal psikologis merupakan gabungan konsep dari *human capital* dan *social capital*. Menurut Luthans, dkk (Nafei, 2015) modal psikologis dilihat sebagai sumber daya yang melampaui *human capital* (pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) dan *social capital* (hubungan dan jaringan). Menurut Novianti (2015) Modal psikologis (*psychological capital*) merupakan kerangka positif yang terbuka pengembangan dalam mengambil harapan yang lebih baik setelah melalui kondisi saat ini dan menghadapi tantangan yang akan datang. Luthans dan Avolio (Liwarto & Kurniawan, 2015) juga menyatakan bahwa konsep modal psikologis dalam level individu, bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan kinerja

individu, dalam level organisasi mendorong organisasi memperoleh keuntungan kompetitif melalui investasi/pengembangan kinerja pekerja.

Avolio dan Luthans (Liwarto & Kurniawan, 2015) kunci utama modal psikologis antara lain didasarkan atas paradigma psikologi positif (pentingnya semangat positif dan kekuatan/daya juang manusia), termasuk di dalamnya keadaan psikologis berdasarkan perilaku organisasi positif, melampaui *human capital* dan *social capital* serta melibatkan investasi dan pengembangan untuk kembali menghasilkan peningkatan kinerja dan menghasilkan keunggulan kompetitif.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan modal psikologis sebagai keadaan psikologis positif yang mampu mendorong individu untuk mengembangkan diri.

2. Aspek-aspek Modal psikologis

Menurut Luthans, Avey, Avolio & Peterson (2010) modal psikologis memiliki empat aspek, yaitu:

a. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah suatu keyakinan (atau kepercayaan) mengenai kemampuannya yang dimiliki untuk mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu.

Contohnya, pekerja memiliki keyakinan untuk mampu menyelesaikan target yang diberikan.

b. Harapan (*Hope*)

Harapan (*hope*) didefinisikan sebagai "keadaan motivasi positif yang didasarkan pada rasa interaktif yang berasal dari kesuksesan lembaga (energi untuk mencapai tujuan) dan *pathways* (perencanaan untuk mencapai tujuan)". Menurut Luthans, dkk (2007) pekerja yang memiliki harapan yang tinggi akan memiliki kontrol penuh untuk mengatur energi yang digunakan dalam mencapai tujuan, dan selalu mencari alternatif pilihan ketika menghadapi kesulitan. Misalnya, pekerja memiliki rencana karir. Contohnya, pekerja dibagian operator memiliki rencana untuk meningkatkan tingkatan atau level pekerjaan dari tingkat terampil ke tingkat mahir.

c. Optimisme (*Optimism*)

Optimisme (*optimism*) merupakan sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan. Luthans, dkk (2007) menyatakan Optimisme dalam modal psikologis akan membuat seseorang menjadi lebih realistis dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan optimisme tidak hanya perasaan positif saja tetapi optimisme dalam modal psikologis merupakan suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu, dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk. Misalnya, pekerja bersemangat saat

dihadapkan pada tugas-tugas harian yang akan dikerjakan seperti membuat lengan baju, kerah baju dll.

d. Resiliensi (*Resiliency*)

Resiliensi (*Resiliency*) adalah kemampuan untuk "memantul kembali" atau bangkit dari keterpurukan, konflik, kegagalan, atau bahkan peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab. Luthans, dkk (2007) menyatakan bahwa resiliensi dapat dikembangkan dengan cara membangun kesadaran seseorang mengenai talenta, kemampuan dan jaringan yang dimilikinya. Contohnya, pekerja yang tetap bisa melaksanakan tugas-tugasnya dengan sukses meskipun beban kerja yang diberikan perusahaan cukup tinggi.

Berdasarkan uraian yang ada di atas, terdapat empat aspek yang mempengaruhi modal psikologis, antara lain efikasi diri, resiliensi, optimisme dan harapan.

C. Hubungan Modal Psikologis dan *Work Life Balance*

Pada zaman modern ini, kebutuhan manusia akan semakin bertambah seiring dengan perubahan zaman dan teknologi yang semakin maju. Tingginya kebutuhan manusia ini akan memaksa seseorang untuk selalu memenuhi kebutuhan tersebut. Salah satu cara yang dilakukan untuk memenuhi tingginya kebutuhan adalah dengan bekerja. Saat seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, maka akan memaksa mereka untuk bersaing dengan orang lain. Dalam hal ini, seseorang harus bersedia untuk bekerja lebih keras dengan segala beban kerja dan tekanan

yang diterimanya. Hal ini akan membuat seseorang mengabaikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Schermerhorn (Ganapathi, 2016) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Kondisi disaat seseorang tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupannya inilah yang akan berpengaruh dalam munculnya konflik yang berakibat menurunkannya kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, seorang pekerja hendaknya memiliki perilaku perkembangan psikologi positif di lingkungan kerja. Perkembangan psikologi positif yang ada di dalam diri individu ini sering disebut modal psikologis.

Secara umum, seseorang yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi akan mampu mencapai prestasi kerja dan produktifitas dalam bekerja, sehingga akan memiliki tingkat *work-life balance* yang baik. Hal ini dikarenakan, seseorang yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi maka seseorang akan memiliki resiliensi (*resiliency*), harapan (*hope*), efikasi diri (*self efficacy*) dan optimise (*optimism*) yang tinggi juga.

Resiliensi (*resiliency*) yang baik akan membuat seseorang mampu bangkit dari kegagalannya dan bertahan dengan beban kerja dan tekanan yang diberikan. Kim dan Windsor (2015) menjelaskan bahwa resiliensi dapat membantu individu

menangani konflik yang muncul karena ketidakseimbangan kehidupan kerja dan non kerja. Resiliensi akan membantu individu untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) individu. Resiliensi akan memfasilitasi pergeseran dari hal-hal negatif ke hal-hal positif, dari pemikiran yang kaku ke fleksibel, dan dari pendekatan yang berorientasi pada organisasi menjadi pendekatan berorientasi pada keluarga. Saat individu mampu meminimalisasi hal-hal negatif tersebut, maka seseorang akan cenderung memiliki *work-life balance* yang baik.

Harapan (*hope*) yang baik, akan memicu seseorang untuk termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Diah dan Pradna (2012) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa saat individu memiliki pandangan optimis pada kehidupan, maka individu akan cenderung lebih mudah melewati masa-masa sulitnya untuk bangkit menuju fase yang lebih baik. Saat seseorang individu mampu melewati masa-masa sulit dan mampu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka tugas-tugas pada pekerjaan tersebut tidak akan mempengaruhi dalam munculnya konflik yang berakibat ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*).

Efikasi diri dikonsepsikan sebagai penilaian individu atas kemampuannya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan berhasil (Stajkovic & Luthans, 1998). Sen dan Hooja (2015) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa konstruksi efikasi diri dalam modal psikologis ditemukan secara signifikan terkait

dengan keseimbangan kehidupan (*work life balance*). Konstruk efikasi diri mendukung kerja *work life balance* yang lebih baik. Efikasi diri berkaitan dengan perasaan percaya diri dalam diri sendiri dengan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Efikasi diri yang tinggi akan mampu membuat individu bertahan ketika ada tantangan yang mungkin akan menghambat pencapaian tugas pekerja sehingga individu akan merasa lebih nyaman dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan di luar pekerjaannya.

Optimisme (*optimism*) yang baik juga akan membuat seseorang memiliki keyakinan dan kepercayaan diri untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Liwanto dan Kurniawan (2015) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara modal psikologis dengan kinerja pekerja di PT. X Bandung. Optimisme yang baik akan membuat karyawan mampu menghadapi ketidakpastian, tetap mengharapkan hasil kerja yang terbaik dan berpikir positif. Hal ini akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Saat kinerja pekerja baik maka ada kemungkinan bahwa pekerja memiliki kepuasan kerja yang baik. Menurut Cranny, Smith dan Stone (Fisher, Bulger & Smith, 2009) kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi afektif terhadap pekerjaan. Fisher, Smith dan Bulger (2009) menyatakan ada hubungan antara kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Saat seseorang memiliki kepuasan kerja yang baik, maka seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya

sehingga akan meminimalkan munculnya konflik pada pekerjaan ataupun di luar pekerjaan. Hal ini akan membuat individu cenderung memiliki *work-life balance* yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa modal psikologis memiliki hubungan yang positif terhadap *work-life balance*. Modal psikologis menjadi variabel yang mempengaruhi *work-life balance* seorang individu.

D. Hipotesis Penelitian

Ada hubungan yang positif antara modal psikologis dan *work-life balance* pada pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta. Semakin tinggi modal psikologis seseorang maka semakin tinggi pula *work-life balance*. Sebaliknya semakin rendah tingkat modal psikologis seseorang maka semakin rendah pula *work-life balance*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel tergantung : *Work-life Balance*
2. Variabel bebas : Modal psikologis

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Work-life Balance*

Work-life balance adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga individu dapat meminimalkan konflik. *Work-life balance* ini akan diukur menggunakan alat ukur skala *work-life balance* dari Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia. Adapun dimensi-dimensi dari *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* seseorang, begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat *work-life balance* seseorang.

2. Modal psikologis

Modal psikologis sebagai keadaan psikologis positif yang mampu mendorong individu untuk mengembangkan diri. Modal psikologis ini menggunakan alat ukur skala modal psikologis dari Luthans, dkk (Sapyaprana, Tuicomepee & Watakakoso, 2013) yang telah dimodifikasi oleh Hazrati (2017), dengan aspek-aspek berupa efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat modal psikologis seseorang, begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat modal psikologis seseorang.

C. Responden penelitian

Penelitian ini menggunakan subjek dengan karakteristik pekerja perusahaan garmen di Yogyakarta yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dengan rentang umur 18-50 tahun yang berdasarkan pada usia dalam tahap-tahap pengembangan karir individu.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan-pendekatan yang dikembangkan dalam ilmu pengetahuan alam yang didasarkan pada informasi numerik atau kuantitas-kuantitas dan biasanya diasosiasikan dengan menggunakan analisis-analisis

statistik (Stokes, 2003). Skala penelitian ini terdiri dari *work-life balance* dan *psychological capital*.

1. *Work-life Balance*

Skala *work-life balance* digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi *work-life balance* seorang pekerja. Skala ini menggunakan alat ukur yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menggunakan skala penelitian yang sebelumnya, dengan menggunakan aspek-aspek dari teori yang dibuat oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009). Total jumlah aitem-aitem dari skala *work life balance* ini adalah sebanyak 17 aitem berdasarkan empat dimensi dari teori Fisher, Bulger dan Smith (2009). Jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi lima pilihan jawaban, meliputi Sangat Sering (SS) dengan skor 5, Sering (S) dengan skor 4, Kadang-Kadang (K) dengan skor 3, Jarang (J) dengan skor 2 dan Tidak Pernah (TP) dengan skor 1. Skala *work-life balance* ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* seseorang, begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat *work-life balance* seseorang.

Tabel 1
Blueprint Work-life Balance

No.	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah
		<i>Favourable</i> Nomor Butir	<i>Unfavourable</i> Nomor Butir	
1.	<i>Work Interference with Personal Life</i>	-	1,2,3,4,5	5
2.	<i>Interference with Work</i>	-	6,7,8,9,10,11	6
3.	<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	12,13,14	-	3
4.	<i>Enchancement of Work</i>	15,16,17	-	3
	Total	6	11	17

2. Modal psikologis

Skala modal psikologis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya modal psikologis pada pekerja. Skala ini menggunakan alat ukur yang diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia yang berasal dari penelitian sebelumnya, dengan menggunakan aspek-aspek dari teori Luthans, Avey, Avolio & Peterson (2010). Total jumlah aitem dari skala modal psikologis yang digunakan adalah sebanyak 24 aitem berdasarkan empat aspek-aspek dari teori Luthans, dkk (Sapyaprapa, Tuicomepee & Watakakoso, 2013). Jawaban dari skala ini dikelompokan menjadi empat pilihan jawaban yang didapatkan dari modifikasi alat ukur oleh Hazrati (2017), meliputi SS (Sangat Sesuai) dengan skor 4, S(Sesuai) dengan skor 3, TS (Tidak Sesuai) dengan skor 2 dan STS (Sangat Tidak Sesuai) dengan skor 1. Skala modal psikologis terdiri dari aitem-

aitem dengan rincian aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat modal psikologis seseorang, begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat modal psikologis seseorang.

Tabel 2
Blueprint Skala Modal psikologis

No.	Aspek-aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	Efikasi Diri	1,2,3,4,5,6	-	6
2.	Optimisme	7,8,9,10,11	12	6
3.	Harapan	13,14,15,16,17,18	-	6
4.	Resiliensi	19,20,21,22,23,24	-	6
	Total	23	1	24

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (1997) Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian:

- a. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional atau penelitian terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih.
- b. Melakukan translasi alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia.
- c. Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).
- d. Melakukan uji coba alat ukur terhadap 50 orang responden untuk mengetahui validitas dari alat ukur yang digunakan.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki Reliabilitas yang tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*) (Azwar, 1997). Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Matondang, 2009). Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil

pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subyek yang sama. Sedangkan konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas hasil ukur berkaitan erat dengan kekeliruan dalam pengambilan sampel yang mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok yang berbeda (Matondang, 2009). Sudjana (Matondang, 2009) menyatakan bahwa reliabilitas alat penilaian adalah ketepatan atau keajegan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya. Artinya, kapanpun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama.

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional yaitu mencari hubungan antara *work life balance* dan *psychological capital* pada pekerja Perusahaan garmen di Yogyakarta. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah *software SPSS for window 16.0*. Pada penelitian ini, peneliti melakukan metode analisis data berupa uji statistik, antara lain uji Reliabilitas skala, uji normalitas, uji linearitas dan uji korelasi.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dan *psychological capital* pada pekerja di perusahaan Garmen Yogyakarta. Penelitian ini memilih Perusahaan Garmen Yogyakarta, setelah melakukan pertimbangan mengenai responden penelitian. Penelitian ini melibatkan 100 responden. Keseluruhan responden merupakan pekerja dari perusahaan Garmen di Yogyakarta baik laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 18-48 tahun. Lokasi penelitian dipilih karena mudah diakses dan prosedur perizinan untuk melakukan penelitian tidak terlalu sulit sehingga menunjang proses penelitian.

Perusahaan Garmen Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian jadi wanita (*ladies product light woven*). Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1992. Fokus pemasaran produk pada perusahaan ini adalah 100% ekspor dengan menggunakan tenaga lokal Indonesia. Perusahaan Garmen Yogyakarta memiliki total sebanyak 1800 pekerja. Sejauh ini, perusahaan tidak pernah melakukan survei mengenai *work-life balance* ataupun survei kepuasan kerja sehingga perusahaan garmen di Yogyakarta ini tidak memiliki gambaran

mengenai *work-life balance*. Oleh karena itu, penelitian ini akan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan mengenai gambaran dari *work-life balance*.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dilakukan sebelum dilaksanakannya penelitian ini. Persiapan administrasi ini mencakup pengurusan perizinan penelitian yang ditunjukkan kepada lembaga atau instansi yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Persiapan administrasi diawali dengan pengurusan administrasi berupa surat permohonan izin ke Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya melalui bagian divisi umum. Surat perizinan untuk melakukan penelitian kemudian dikeluarkan oleh dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya dengan nomor surat : 840/ Dek/ 70/ Div. Um.RT/ X/ 2017 tanggal 16 Oktober 2017 yang ditujukan langsung kepada Manager HRD Perusahaan Garmen di Yogyakarta.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dalam penelitian ini diawali dengan melakukan tahap uji coba karena alat ukur yang digunakan merupakan alat ukur yang diadaptasi dari penelitian internasional yang harus disesuaikan dengan budaya di tempat penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu: Skala *Work-Life Balance* dan Skala *Psychological Capital*.

1) Skala *Work-Life Balance*

Skala *Work-Life Balance* dalam penelitian ini menggunakan skala dari Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu *Work/Life Balance Scale (WLBS)* yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Skala *work-life balance* terdiri dari 17 aitem *favorable* dan *unfavorable*. Pada skala ini, aitem *favorable* terdiri dari 6 aitem dan 11 aitem untuk *unfavorable*. Skala ini menggunakan model *likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban pada setiap aitemnya.

2) Skala Modal psikologis

Skala modal psikologis dalam penelitian ini menggunakan skala dari Luthans, dkk (Sapyaprana, Tuicomepee & Watakakoso, 2013) yang telah dimodifikasi oleh Hazrati (2017) yaitu *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)*. Skala modal psikologis ini terdiri atas 24 aitem *favorable* dan *unfavorable*. Skala ini memiliki 23 aitem *favorable* dan 1 aitem *unfavorable*. Skala modal psikologis ini juga menggunakan model *likert* dengan empat alternatif pilihan jawaban pada setiap aitemnya.

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui tingkat daya diskriminasi setiap aitem dari sebuah skala dan kekonsistenan skala tersebut. Untuk mengetahui tingkat daya diskriminasi aitem dari sebuah skala maka perlu dilakukan pengujian. Uji coba alat ukur ini dilaksanakan pada tanggal 11

Desember 2017. Jumlah subjek dalam uji coba data penelitian ini berjumlah 50 orang di Perusahaan Garmen Yogyakarta. Tingkat konsistensi skala dalam mengungkapkan sebuah konstruk dianalisis dengan SPSS *for window 16.0*.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah dilakukan uji coba alat ukur (*tryout*), peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas pada kedua skala dengan menggunakan SPSS *for window 16.0*. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya secara tepat. Uji realibilitas digunakan untuk melihat keajegan alat ukur tersebut. Berdasarkan hal tersebut, berikut analisis yang telah dilakukan oleh peneliti pada kedua skala:

1) Skala *Work-Life Balance*

Setelah dilakukan uji coba alat ukur (*tryout*) pada skala *work-life balance* peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan SPSS *for window 16.0*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, aitem yang tersisa dari skala *work-life balance* 13 butir aitem dan 4 butir aitem digugurkan. Hal ini dikarenakan keempat aitem ini memiliki nilai *r-it* yang kurang dari 0,30, sehingga peneliti memilih untuk mengeliminasi aitem tersebut agar skala *work-life balance* menjadi lebih valid dan reliabel. Aitem-aitem yang telah gugur tersebut antara lain adalah 8, 12, 13 dan 17.

Selain itu, hasil uji realibilitas skala *work-life balance* menunjukkan skor Reliabilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.895 dengan skor validitas yang bergerak dari 0.366 sampai 0.749. Hal ini menunjukkan skala *work-life balance* sudah reliabel. Berikut distribusi aitem dari skala *work life balance*:

Tabel 3

Distribusi Skala Work-Life Balance Setelah Uji coba (Tryout)

No.	Aspek-Aspek	Butir	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		<i>Favorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1	<i>Work Interference With Personal Life</i>	-	1,2,3,4,5	5
2	<i>Personal Life Interference With Work</i>	-	6,7,9,10,11	5
3	<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>	14	-	1
4	<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>	15,16	-	2
	Total	3	10	13

2) Skala Modal psikologis

Setelah dilakukan uji coba alat ukur (*tryout*) pada skala modal psikologis peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan SPSS *for window* 16.0. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, aitem yang tersisa dari skala *work-life balance* 20 butir aitem dan 4 butir aitem digugurkan dari 24 aitem. Hal ini dikarenakan keempat aitem ini memiliki nilai *r-it* yang kurang dari 0,30, sehingga peneliti memilih untuk mengeliminasi aitem tersebut agar skala modal psikologis menjadi lebih valid

dan reliabel. Aitem-aitem yang telah gugur tersebut antara lain adalah 2, 6, 12 dan 20. Selain itu, hasil uji realibilitas skala modal psikologis menunjukkan skor Reliabilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.912 dengan skor validitas yang bergerak dari 0.355 sampai 0.738. Hal ini menunjukkan skala modal psikologis sudah reliabel. Berikut distribusi aitem dari skala modal psikologis:

Tabel 4

Distribusi Skala modal psikologis Setelah Uji coba (Tryout)

No.	Aspek-aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	Efikasi Diri	1,3,4,5	-	4
2.	Optimisme	7,8,9,10,11	-	5
3.	Harapan	13,14,15,16,17,18	-	6
4.	Resiliensi	19,21,22,23,24	-	5
	Total	20	-	20

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11 Desember 2017 sampai 15 Januari 2017 yang melibatkan 100 responden yang merupakan pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta. Pada penelitian ini, keseluruhan responden berjenis kelamin perempuan yang berusia 18-48 tahun. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan salah satu staff HRD di Perusahaan Garmen Yogyakarta. Setiap subjek akan diberikan kuesioner yang berisi dua skala penelitian ini yaitu skala modal psikologis dan skala *work-life balance*. Kuesioner

juga diberikan petunjuk pengisian skala untuk mempermudah subjek dalam mengisi skala yang terdapat dalam kuesioner.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden penelitian

Responden penelitian ini adalah buruh pabrik yang bekerja di Perusahaan Garmen di Yogyakarta. Total keseluruhan responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang memiliki rentang usia 18-48 tahun dengan keseluruhan responden berjenis kelamin perempuan. Berikut merupakan gambaran umum dari responden penelitian:

Tabel 5

Deskripsi Responden penelitian Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18 – 24 Tahun	58	58%
2.	25 – 48 Tahun	42	42%
	Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian yang berusia 18 - 24 tahun berjumlah 58 orang dengan presentase sebesar 58%, dan sebanyak 42 orang dengan presentase 42% berusia antara 25 - 48 tahun.

Tabel 6*Deskripsi Responden penelitian Berdasarkan Pendidikan*

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMP	15	15%
2.	SMA	27	27%
3.	SMK	53	53%
4.	D3	3	3%
5.	S1	2	2%
	Total	100	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir setingkat SMK (Sekolah Menenga Kejuruan) mendominasi dengan presentase 53% dengan jumlah 53 orang, sebanyak 27 orang dengan presentase 27% memiliki pendidikan terakhir setingkat SMA (Sekolah Menengah Atas), subjek yang memiliki pendidikan terakhir setingkat SMP (Sekolah Menengah Pertama) sebanyak 15 orang dengan presentase 15%, sebanyak 3 orang dengan presentasi 3% memiliki pendidikan terakhir D3 (Diploma 3) dan sebanyak 2 orang dengan presentase 2% pada tingkat pendidikan S1 (Strata 1) sebagai presentase terkecil yang dimiliki subjek sebagai pendidikan terakhir.

Tabel 7*Deskripsi Responden penelitian Berdasarkan Status Pernikahan*

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	Menikah	39	39%
2.	Belum Menikah	61	61%
	Total	100	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa status pernikahan dari 100 responden penelitian terdapat 39 orang yang telah menikah dan 61 orang belum menikah.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang sudah diperoleh, setelah mengetahui skor skala kedua skala penelitian yaitu skala *work-life balance* dan skala modal psikologis maka akan diketahui data deskripsi. Data deskripsi terdiri dari data hipotetik yaitu skor yang diperoleh dari responden penelitian, dan data empirik yaitu skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian. Berikut merupakan gambaran umum mengenai data deskripsi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8*Data Deskripsi Penelitian*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work-Life Balance</i>	13	65	39	8.67	28	60	45.26	7.21
Modal psikologis	20	80	50	10	47	80	63.41	6.925

Setelah mengetahui data deskripsi penelitian, kemudian data ini dapat digunakan untuk mengkategorisasikan subjek ke dalam lima kategorisasi yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pengkategorisasian ini akan dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Berikut rumus untuk menentukan kategorisasi terdapat pada tabel berikut:

Tabel 9*Norma Kategorisasi*

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

Keterangan :

X : Skor Total

μ : Mean

σ : Standar Deviasi

a. *Work-Life Balance*

Skala *work-life balance* terdiri dari 13 aitem yang memiliki rentang skor dari 5 hingga 1 dengan jarak sebaran 13 – 65. Standar deviasi (σ) hipotetik bernilai 8.67 dan Mean (μ) sebesar 39. Berikut kategorisasi skala *work-life balance*:

Tabel 10

Kategorisasi Variabel Work-Life Balance

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 54.60$	10	10%
Tinggi	$44.20 < X \leq 54.60$	47	47%
Sedang	$33.79 < X \leq 44.20$	39	39%
Rendah	$23.39 < X \leq 33.79$	4	4%
Sangat Rendah	$X < 23.39$	0	0%

Berdasarkan tabel di atas, data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dari 100 responden diketahui bahwa sebanyak 10 responden berada dalam kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 10%. Pada kategori tinggi terdapat sebanyak 47 responden dengan presentase sebesar

47% dan kategori sedang memiliki jumlah responden sebanyak 39 responden dengan presentase sebesar 39%. Pada kategori rendah terdapat 4 responden dengan presentase sebesar 4%. Kemudian pada kategori sangat rendah tidak terdapat responden dengan presentase sebesar 0%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* responden penelitian berada pada tingkat tinggi dengan presentase sebesar 47%.

b. Modal psikologis

Skala modal psikologis terdiri dari 20 aitem yang memiliki rentang skor dari 4 hingga 1 dengan jarak sebaran 20 - 80. Standar deviasi (σ) hipotetik bernilai 10 dan Mean (μ) sebesar 50. Berikut kategorisasi skala modal psikologis:

Tabel 11

Kategorisasi Variabel Modal psikologis

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 68$	21	21%
Tinggi	$56 < X \leq 68$	65	65%
Sedang	$44 < X \leq 56$	14	14%
Rendah	$32 < X \leq 44$	0	0
Sangat Rendah	$X < 32$	0	0

Berdasarkan tabel di atas, data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel modal psikologi dari 100 responden didapatkan sebanyak 21

responden berada di kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 21%, 65 responden dengan presentase sebesar 65% berada di kategori tinggi. Kemudian pada kategori sedang terdapat 14 responden dengan presentase sebesar 14%. Pada kategori rendah dan sangat rendah tidak terdapat responden sama sekali dengan presentase sebesar 0%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa modal psikologi responden didominasi pada tingkat tinggi dengan presentase sebesar 65%.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis. Untuk memenuhi persyaratan tersebut maka sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *versi 16.0 for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai dari sebaran data pada variabel penelitian. Uji normalitas akan melihat apakah sebaran data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas ini adalah teknik *One sample Kolomogorof-Smirnov Test*. Jika $p > 0.05$ maka sebaran data dapat dikatakan normal dan jika $p < 0.05$ maka sebaran data dikatakan tidak normal. Berikut hasil uji normalitas pada kedua variabel:

Tabel 12*Hasil Uji Normalitas Data Penelitian*

Variabel	P	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0.006	Tidak Normal
Modal psikologis	0.000	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa data variabel *work-life balance* memiliki koefisien signifikansi (p) sebesar 0.006 ($p < 0.05$) sehingga variabel *work-life balance* memiliki data yang terdistribusi tidak normal, sedangkan untuk variabel modal psikologis memiliki koefisien signifikansi (p) sebesar 0.000 ($p < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel modal psikologis memiliki distribusi data yang tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui kedua variabel pada penelitian ini yaitu *work-life balance* dan modal psikologis memiliki korelasi yang membentuk garis lurus (linear) atau tidak. Kedua variabel dapat dikatakan linear jika p dari nilai F *linearity* lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) dan p dari F *deviation linearity* lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Berikut merupakan hasil uji linearitas antara variabel *work-life balance* dengan modal psikologis:

Tabel 13*Hasil Uji Linearitas Data Penelitian*

Variabel	F	P	Keterangan
Modal psikologis dengan <i>Work-Life Balance</i>	11.075	0.001	Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel modal psikologis dengan *work-life balance* diperoleh hasil *F linearity* sebesar 11.075 dengan $p = 0.001$ ($p < 0.05$) dan *deviation of linearity* *F* sebesar 0.825 dan $p = 0.698$ ($p > 0.05$). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel modal psikologis dengan *work-life balance* memiliki korelasi yang linear.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara modal psikologis dan *work-life balance* pada pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta. Hipotesis diterima jika nilai p lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$). Sebelum melakukan uji hipotesis, penelitian ini harus memenuhi syarat yaitu melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dan uji linearitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa salah satu dari data penelitian tidak terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki korelasi yang linear. Oleh karena itu, untuk melakukan uji hipotesis menggunakan teknik uji non parametik *Correlation Spearman* dengan menggunakan program SPSS 16.0 for

windows. Berikut hasil uji hipotesis variable modal psikologis dengan *work-life balance*:

Tabel 14

Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	R	r²	P	Keterangan
Modal psikologis dengan <i>Work-Life Balance</i>	0.315	0.099	0.001	Signifikan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien $r = 0.315$ dengan $p = 0.001$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis dan *work-life balance* pada pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

5. Analisis Tambahan

Pada penelitian ini, peneliti juga akan melakukan analisis tambahan dengan melakukan uji beda menggunakan status pernikahan serta analisis korelasi tambahan dengan berdasarkan usia dan status pernikahan.

a. Uji Beda

Pada uji beda ini, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai perbedaan antara *work-life balance* dan status pernikahan. Analisis tambahan ini menggunakan *Mann Whitney U-Test*. Berikut adalah hasil dari uji beda:

Tabel 15*Hasil Uji Beda Work-Life Balance dengan Status Pernikahan*

Variabel	P	Mean
Status Pernikahan dan <i>work-life balance</i>	0.547	Menikah 48.32 Belum Menikah 51.89

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa status pernikahan dan *work-life balance* memiliki nilai p sebesar 0.547 ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara status pernikahan dan *work-life balance*.

b. Uji Korelasi Tambahan

Uji korelasi tambahan dilakukan pada kedua variabel yaitu modal psikologis dan *work-life balance*. Peneliti ingin melihat apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dan *work-life balance* berdasarkan usia dan status pernikahan. Berikut hasil uji korelasi tambahan yang telah dilakukan:

Tabel 16*Hasil Korelasi Berdasarkan Usia*

Usia	R	P	r²
18 – 24 Tahun	0.259	0.25	0.067
25 – 48 Tahun	0.349	0.12	0.121

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara modal psikologis dan *work-life balance* pada subjek yang berusia 18 – 24 tahun dengan nilai korelasi (r) sebesar 0.259 dan signifikansi $p = 0.25$ ($p > 0.05$). Hasil serupa juga ditemukan pada subjek yang berusia 25–48 tahun dengan nilai korelasi (r) sebesar 0.349 dengan signifikansi $p = 0.12$ ($p > 0.05$).

Tabel 17

Hasil Korelasi Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	R	p	r²
Menikah	0.201	0.110	0.040
Belum Menikah	0.366	0.02	0.133

Analisis tambahan lain menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara modal psikologis dan *work life balance* pada subjek yang sudah menikah dengan nilai korelasi (r) sebesar 0.201 dan signifikansi $p = 0.110$ ($p > 0.05$). Sedangkan, pada subjek yang belum menikah memiliki nilai korelasi (r) sebesar 0.366 dan signifikansi $p = 0.02$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan subjek yang belum menikah memiliki korelasi yang signifikan antara modal psikologis dan *work-life balance*. Pada subjek yang belum menikah menyumbang 13,3% terhadap *work-life balance*.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dan *work-life balance*. Responden penelitian berjumlah 100 responden yang memiliki rentang usia 18-48 tahun. Penelitian ini dilakukan di salah satu Perusahaan Garmen yang berada di Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa adanya hubungan positif antara modal psikologis dan *work-life balance* pada para pekerja di Perusahaan Garmen di Yogyakarta. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0.346 dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Artinya semakin tinggi tingkat modal psikologis yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta dan begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Work-life balance adalah keseimbangan kehidupan kerja yang harus dilakukan dengan memprioritaskan antara kerja (karir dan ambisi) dan gaya hidup (kesehatan, kesenangan, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual) (Fapohunda, 2014). *Work-life balance* merupakan salah satu kunci dari terciptanya kualitas kerja yang efektif pada seseorang. Menurut Schabracq, Winnusbst dan Coope (2003) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, salah satunya adalah karakteristik sikap yaitu bagaimana seseorang bertindak atau berbuat dalam situasi

atau kondisi tertentu. Salah satu karakteristik sikap yang akan mendukung terciptanya *work-life balance* adalah modal psikologis.

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (Erkutlu, 2014) modal psikologis adalah suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada seseorang yang ditandai dengan adanya empat karakteristik yaitu memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*) dan resiliensi (*resiliency*). Karakteristik-karakteristik yang ada pada modal psikologis merupakan faktor yang akan mendukung terciptanya *work-life balance*. Saat seseorang memiliki karakteristik-karakteristik modal psikologis di dalam diri, maka seseorang tersebut cenderung akan mampu menghadapi masalah-masalah yang terjadi ditempat kerja sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sen dan Hooja (2015) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antar modal psikologis dan *work-life balance*. Adanya hubungan positif antar modal psikologis dan *work-life balance* dapat diartikan semakin tinggi tingkat modal psikologis yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula *work-life balance* seseorang. Hal ini menjelaskan bahwa modal psikologis merupakan salah satu hal yang mampu mempengaruhi *work-life balance* seseorang.

Berdasarkan kategorisasi data yang telah dilakukan, modal psikologis yang berada dalam diri pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta masuk ke dalam

kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data deskripsi penelitian yang menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang (21%) berada pada kategori sangat tinggi, 65 orang (65%) berada dikategori tinggi, 14 orang (14%) berada dikategori sedang dan tidak ada pekerja yang berada di kategori rendah dan sangat rendah. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Julianti dan Dewayani (2015) bahwa modal psikologis yang tinggi pada diri seseorang akan membuat seseorang lebih optimis, percaya diri dan tangguh, sehingga diharapkan hal-hal baik akan terjadi.

Pada *work-life balance* diketahui diketahui pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini dilihat berdasarkan data deskripsi penelitian yang menunjukkan terdapat sebanyak 10 orang (10%) berada dikategori sangat tinggi, 47 orang (47%) berada dikategori tinggi, 39 orang (39%) berada pada kategori sedang, 4 orang (4%) berada pada kategori rendah dan tidak ada pekerja berada pada kategori sangat rendah. Namun pada *work-life balance* di kategori rendah, diketahui bahwa 4 subjek memiliki tingkat modal psikologis yang berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. 3 subjek memiliki modal psikologis pada kategori tinggi dan 1 subjek memiliki kategori pada tingkat sangat tinggi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) dan Audina (2016) yang menyatakan bahwa pekerja di beberapa perusahaan di Indonesia memiliki *work-life balance* pada tingkatan sedang dan rendah.

Pada penelitian ini, tingkat *work-life balance* berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dengan *role theory*. Fisher (Darmawan, Silviandari & Susilawati, 2015) menjelaskan dalam *role theory* bahwa manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam hidupnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, Silviandari dan Susilawati (2015) yang menyatakan bahwa subjek yang dalam penelitian ini berada di tingkat “*balance*” yang baik karena mampu menjalankan peran-peran, sehingga tidak menimbulkan konflik peran dalam kehidupan.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan untuk mengetahui pengaruh variabel demografis. Uji tambahan ini menggunakan metode uji beda *Mann Whitney U-Test* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara *work-life balance* dengan status pernikahan. Hasil uji beda antara *work-life balance* memiliki nilai p sebesar 0.547 ($p > 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa antara status pernikahan dan *work-life balance* tidak ada perbedaan yang signifikan.

Hasil uji korelasi tambahan juga dilakukan pada penelitian ini dengan melakukan uji korelasi antara modal psikologis dan *work-life balance* berdasarkan usia dan status pernikahan. Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara modal psikologis dan *work-life balance* pada subjek berusia yang berusia antara 18 – 24 tahun dengan nilai korelasi (r) sebesar 0.259 dan signifikansi $p = 0.25$ ($p > 0.05$). Hasil serupa juga ditemukan pada subjek yang berusia antara 25 – 48 tahun dengan nilai korelasi (r) sebesar 0.349 dengan

signifikansi $p = 0.12$ ($p > 0.05$). Menurut Dollai (2015) orang-orang yang berada dalam kelompok usia yang berbeda memiliki beragam prioritas di dalam hidup. Oleh karena itu, tidak ditemukan hubungan antara modal psikologis dan *work-life balance* berdasarkan usia subjek.

Analisis korelasi tambahan lain antara modal psikologis dan *work-life balance* berdasarkan status pernikahan juga dilakukan pada penelitian ini. Hasil uji korelasi antara modal psikologis dan *work-life balance* pada subjek yang sudah menikah menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara modal psikologis dan *work-life balance* dengan nilai korelasi (r) sebesar 0.201 dan signifikansi $p = 0.110$ ($p > 0.05$). Sedangkan, pada subjek yang belum menikah memiliki nilai korelasi (r) sebesar 0.366 dan signifikansi $p = 0.02$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa subjek yang belum menikah memiliki korelasi yang signifikan antara modal psikologis dan *work-life balance*. Pada subjek yang belum menikah, adanya hubungan antara modal psikologis dan *work-life balance* dikarenakan subjek yang belum menikah memiliki efikasi diri yang baik, sehingga pekerja akan memiliki keterampilan dan kemampuan yang lebih inovatif yang dapat membantu dalam mengerjakan tugas-tugas yang menantang (Geçkil, Ileri, Kaya & Karadağ, 2016).

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa modal psikologis merupakan salah satu faktor yang memberi pengaruh kepada *work-life balance*. Selain itu, penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.099 yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel *work-life balance* dan modal

psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis memberikan sumbangan efektif kepada *work-life balance* sebesar 9.9% pada para pekerja dan sebesar 90.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja dan persepsi pegawai.

Secara keseluruhan dari penelitian ini, peneliti menyadari bahwa di dalam penelitian ini memiliki beberapa kekurangan dalam proses pelaksanaannya antara lain peneliti tidak bisa mengontrol secara langsung proses pengambilan data dikarenakan kuesioner hanya diserahkan kepada pihak berwenang. Selain itu peneliti juga tidak bisa memantau secara langsung dalam proses pengambilan data sehingga peneliti tidak bisa memastikan bahwa beberapa responden mengisi skala dengan sungguh-sungguh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan *work-life balance* pada pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta. Semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula *work-life balance* seseorang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat *work-life balance* di perusahaan berada dalam kategori tinggi sehingga diharapkan perusahaan mampu mempertahankan lingkungan kerja tersebut dan lebih memperhatikan karyawan misalnya dengan memberikan pengembangan diri, pengurangan beban kerja serta perusahaan mampu memberlakukan kebijakan-kebijakan yang bersifat ramah keluarga seperti penambahan fasilitas perusahaan dan kebijakan jam kerja. Selain itu, dapat diketahui juga bahwa modal psikologis pekerja berada pada kategori tinggi sehingga diharapkan perusahaan mampu untuk mempertahankan dan mampu membangkitkan semangat harapan pekerja, dengan memberikan

pelatihan agar pekerja mampu berpikir inovatif, kreatif dalam memecahkan masalah dan mampu lebih produktif.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan terkait metode pengambilan data. Pengisian kuesioner perlu dipantau dan dikontrol secara langsung sehingga bisa meminimalisir kesalahan pengisian dan melakukan *faking good*. Selain itu, diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan skala pilihan jawaban yang sebenarnya dari alat ukur tersebut karena ada kemungkinan perbedaan skala pilihan jawaban akan mempengaruhi normalitas variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2017). Daftar profesi di Indonesia dengan tingkat stres paling tinggi. Diakses pada tanggal 25 Februari 2018. <https://wolipop.detik.com/read/2017/02/28/191501/3434504/1133/daftar-profesi-di-indonesia-dengan-tingkat-stres-paling-tinggi>.
- Audina, C. F. (2016). *Hubungan work-life balance dengan loyalitas karyawan pada generasi y*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Clark, S. C. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53(6), 747-770
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 28-39
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 272-282
- Diah, R., & Pradna, P. (2012). Resiliensi guru di sekolah terpencil. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 1(2), 1-6
- Dollai, D. (2015). Measuring work life balance among the employees of the insurance industry in India. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 4(5), 140-151
- Erkutlu, H. (2014). Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological wellbeing. *Social and Behavioral Sciences*, 150, 1148-1156
- Fapohunda, T. (2014). An exploration of the effect of work life balance on productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 71-89
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456
- Geçkil, T., Ileri, Y. Y., Kaya, Ş. D., & Karadağ, Ş. (2016). The relationship between organizational democracy perceptions and organizational psychological capital

- level of physicians and nurses. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB)*, 2(3), 818-835
- Genapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, 4(1), 1-11
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Deevolving Human Resources*, 9(4), 455-471
- Hazrati, P. R. (2017). *Work engagement ditinjau dari psychological capital pada karyawan PT X wilayah Lampung*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta
- Hedissa, A. T., Sukhirman, I., & Supandi, A. (2012). Hubungan *psychological capital* dengan kepuasan kerja pada anggota polri yang sedang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). *Jurnal Psikologi Piutur*, 1(1), 1-8
- Julianti, A., & Dewayani, K. (2015). Pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 129-138
- Kim, M., & Windsor, C. (2015). Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian Nursing Research*, 9, 21-27
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, 13(1), 1-14
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan *psycap* dengan kinerja karyawan PT. X bandung. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 223-244
- Luthans, F., Avey, B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. J., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Leadership Institute Faculty Publications*, 11, 541-572
- Marks, S. R., & Macdermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417-432
- Maslichah, I.N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2006). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60-68

- Matondang, Z. (2009). Validitas dan Reliabilitas suatu instrumen penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, 6(1), 87-97
- Nafei, W. (2015). The effects of psychological capital on employee attitudes and employee performance: a study on teaching hospitals in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 249-270
- Nafiudin. (2015). Pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(01), 23-37
- Novelia. P. (2013). Hubungan antara *work/life balance* dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*. Diakses pada tanggal 22 Februari 2018. <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S45223-Putri%20Novelia>
- Noviati, N. P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. *Psikologika*, 20(1), 27-38
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84-94
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: a conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17
- Pratiwi, I. (2014). *Kepuasan hidup ditinjau dari work-life balance pada karyawan*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta
- Rioli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological capital as buffer of students stress. *Scientific Research*, 3(12A), 1202-1207
- Sapyaprapa, S., Tuicomepee, A., & Watakakosol, R. (2013). Validation of Psychological Capital Questionnaire in Thai employees. *The Asian Conference on Psychology and the Behavioral Sciences*. p394-400
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology (Second Edition)*. England: John Wiley & Sons, Ltd
- Schahnawaz, M. G. & Jafri. H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of The Indian academy of Applied Psychology*, 35, Spesial Issue, 78-84
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2015). Psychological capital and work-life balance: a study on police officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 4(7), 93-96
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self efficacy and work related performance: A meta analysis. *Psychological Performance*, 124(2), 240-261

Stokes, J. (2003). *How To Do Media and Cultural Studies (Panduan Untuk Melaksanakan Penelitian Dalam Kajian Media dan Budaya)*. Yogyakarta: Bentang

Sulistianingsih, H., & Fadla, E. N. (2016). Pengaruh *psychological capital* terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi gawat darurat Rsup Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 18(1), 61-85

Lampiran 1
Skala Sebelum Uji Coba



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

LEMBAR SKALA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saudara/i yang saya hormati, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini yang disusun dalam rangka penelitian untuk tugas akhir. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan, dimana dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah dan akan dijaga kerahasiaannya.

Saya mengharapkan kejujuran dan keterbukaan dalam mengisi semua pernyataan yang ada. Identitas dan jawaban yang saudara/i akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika akademik penelitian.

Dimohon saudara/i mengisi semua pernyataan yang tersedia dan jangan sampai ada yang terlewat. Saya ucapkan terima kasih atas partisipasi saudara/i semoga Allah membalas kebaikan saudara/i.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti

Wirdatul
Ummah



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

**Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444**

IDENTITAS DIRI

- Nama (**Boleh inisial**) :
- Jenis Kelamin :
- Usia :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Menikah :
- Mempunyai anak berapa : orang
- Anak pertama umur tahun
 - Anak kedua umur tahun
 - Anak ketiga umur tahun
 - Anak keempat umur tahun
 - dst
- Anggota keluarga yang tinggal di rumah : orang
- Keluarga inti orang
 - Saudara orang
 - Ayah/ibu orang
 - Orang lain orang
- Suami / Istri : Bekerja / Tidak Bekerja *
- (* Coret yang tidak sesuai)
- Jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor : ± km
- Waktu yang digunakan diperjalanan : jam
- Posisi /Jabatan :
- Lama Bekerja : tahun
- Jumlah staff (jika ada) : orang



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

**Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444**

Divisi :

Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)

- a. \leq Rp. 1.500.000
- b. Rp 1.600.000 – 2.500.000
- c. Rp 2.600.000 – 2.900.000
- d. Rp 3.000.000 – 4.500.000
- e. \geq Rp 4.600.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya sejujurnya.

Yogyakarta, Desember 2017

Responden

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan.

Keterangan Pilihan Jawaban

SS : Sangat Sesuai TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai STS : Sangat Tidak Sesuai

SKALA 1

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa yakin dalam menganalisis masalah besar untuk menemukan solusi				
2	Saya merasa yakin menghubungi orang di luar perusahaan (misalnya, pemasok, pelanggan) untuk membahas masalah.				
3	Meskipun atasan memberikan saya pekerjaan tambahan yang saya belum pernah lakukan, saya masih percaya pada kemampuan saya bahwa saya bisa melakukannya.				
4	Saya yakin kinerja saya bahwa saya dapat bekerja di bawah tekanan dan keadaan				

	menantang.				
5	Saya merasa yakin bahwa saya bisa mencapai tujuan pekerjaan saya.				
6	Jika organisasi mengubah sistem kerja baru yang sulit dimengerti, saya tetap yakin bahwa saya dapat mempelajari hal baru dari sistem tersebut.				
7	Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada saya di kemudian hari yang berkaitan dengan pekerjaan.				
8	Di tempat kerja, saya selalu menemukan bahwa setiap masalah ada solusinya.				
9	Saya percaya bahwa semua masalah yang terjadi ditempat kerja selalu memberikan hikmah.				
10	Jika saya harus menghadapi situasi buruk, saya percaya bahwa segala sesuatu akan berubah menjadi lebih baik.				
11	Saya percaya bahwa keberhasilan dalam pekerjaan saat ini akan membawa dampak di masa depan.				
12	Saya selalu terjebak dalam masalah dan tidak bisa melakukan apa-apa.				
13	Sekarang, saya semangat untuk mengejar tujuan pekerjaan saya.				
14	Saya memiliki beberapa cara untuk mencapai tujuan kerja.				

15	Ketika penilaian kinerja saya tidak sesuai dengan harapan, saya mencoba untuk memperbaikinya dan memulai untuk lebih baik.				
16	Sekarang, saya merasa bahwa saya semangat untuk mencapai tujuan kerja.				
17	Ketika saya mengatur tujuan dan rencana, saya akan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.				
18	Saya bekerja sesuai tujuan dengan keyakinan “dimana ada kemauan disitu ada jalan”.				
19	Saya terbiasa mengatur kesulitan di pekerjaan dengan beberapa cara.				
20	Saya biasanya melampiaskan hal-hal stress di pekerjaan dengan tenang.				
21	Meskipun pekerjaan saya gagal, saya akan mencoba untuk membuatnya sukses lagi.				
22	Meskipun banyak tanggung jawab saat bekerja dan membuat saya menjadi buruk, saya bisa melaluinya dengan sukses.				
23	Saya tidak kecil hati dan saya siap menghadapi kesulitan dalam pekerjaan				
24	Ketika saya kecewa di pekerjaan “saya jatuh tapi saya cepat bangkit”.				

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan.

Keterangan Pilihan Jawaban

SS : Sangat Sering K : Kadang-Kadang TP : Tidak Pernah

S : Sering J : Jarang

SKALA 2

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	K	J	TP
1	Ketika saya pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya ingin lakukan.					
2	Pekerjaan saya membuat sulit untuk mengelolah kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan.					
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya.					
4	kehidupan pribadi saya menderita karena pekerjaan saya.					
5	Saya harus kehilangan kegiatan pribadi yang penting karena jumlah waktu yang saya					

	habiskan untuk bekerja.					
6	Kehidupan pribadi saya menguras saya dari energi yang harus saya lakukan pekerjaan saya.					
7	Pekerjaan saya kurang mendapat perhatian yang layak karena semua yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.					
8	Saya akan mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika bukan karena semua kehidupan pribadi yang menyita waktu saya lebih banyak.					
9	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena hal yang telah terjadi di kehidupan pribadi saya.					
10	Ketika saya bekerja, saya khawatir tentang hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan.					
11	Saya mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan saya karena saya sibuk dengan hal-hal pribadi di tempat kerja.					
12	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengejar kegiatan di luar pekerjaan yang penting untuk saya.					
13	Karena pekerjaan saya, saya dalam suasana hati yang lebih baik di rumah.					
14	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah-masalah pribadi dan praktis di rumah.					

15	Suasana hati saya ditempat kerja baik karena hal-hal lain yang terjadi di hidup saya berjalan dengan baik.					
16	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya.					
17	Kehidupan pribadi saya membantu saya santai dan merasa siap untuk bekerjadi hari berikutnya.					

Lampiran 2

Tabulasi Data Penelitian Sebelum Uji Coba Alat Ukur

13	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	1
18	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3
20	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
21	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	4	4	1
23	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
24	2	4	3	5	2	4	5	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
26	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	5	5	2	5	3	5	5	1	3	3	4	4	4	3

45	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3
46	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4
47	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
48	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
49	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4
50	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	3

B. Tabulasi data Sebelum Uji Coba Skala Modal psikologis

S	Aitem																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
2	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
5	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
7	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
9	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
10	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
11	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4
12	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3

13	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3
14	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
16	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
22	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
23	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Sebelum Uji Coba

A. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Skala *Work-Life Balance*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded ^a	1	2.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	13

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.9000	53.847	7.33805	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	40.1400	44.980	.653	.884
A2	39.6000	46.857	.670	.885
A3	39.8600	47.470	.478	.893
A4	39.3000	45.153	.715	.882
A5	39.5400	44.866	.641	.885
A6	39.5800	46.657	.629	.886
A7	39.5400	46.866	.577	.888
A9	39.6400	43.296	.738	.880
A10	39.6800	44.385	.673	.883
A11	39.3400	47.045	.496	.892
A14	39.7800	49.073	.355	.898
A15	39.4000	47.714	.577	.889
A16	39.4000	47.306	.545	.890

B. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Skala Modal psikologis

C. Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	20

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.1400	45.102	6.71584	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	63.0200	41.571	.486	.917
A3	62.8600	40.694	.490	.918
A4	63.2400	40.798	.500	.917
A5	62.8200	40.273	.702	.912
A7	62.7400	40.360	.656	.913
A8	62.7000	41.112	.581	.915
A9	62.6400	41.460	.521	.916
A10	62.7200	40.124	.749	.911
A11	62.4600	41.274	.596	.915
A13	62.7000	40.867	.621	.914
A14	62.9400	40.547	.684	.913
A15	62.7600	41.247	.574	.915
A16	62.8200	40.681	.636	.914
A17	62.8200	39.579	.753	.911
A18	62.6400	40.766	.582	.915
A19	63.2200	40.338	.511	.917
A21	62.7800	41.032	.617	.914
A22	63.0200	41.285	.488	.917
A23	62.9200	41.340	.538	.916
A24	62.8400	42.219	.366	.920

Lampiran 4
Skala Sesudah Uji Coba



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

LEMBAR SKALA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saudara/i yang saya hormati, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini yang disusun dalam rangka penelitian untuk tugas akhir. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan, dimana dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah dan akan dijaga kerahasiaannya.

Saya mengharapkan kejujuran dan keterbukaan dalam mengisi semua pernyataan yang ada. Identitas dan jawaban yang saudara/i akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika akademik penelitian.

Dimohon saudara/i mengisi semua pernyataan yang tersedia dan jangan sampai ada yang terlewat. Saya ucapkan terima kasih atas partisipasi saudara/i semoga Allah membalas kebaikan saudara/i.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti

Wirdatul
Ummah



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

**Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444**

IDENTITAS DIRI

- Nama (**Boleh inisial**) :
- Jenis Kelamin :
- Usia :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Menikah :
- Mempunyai anak berapa : orang
- Anak pertama umur tahun
 - Anak kedua umur tahun
 - Anak ketiga umur tahun
 - Anak keempat umur tahun
 - dst
- Anggota keluarga yang tinggal di rumah : orang
- Keluarga inti orang
 - Saudara orang
 - Ayah/ibu orang
 - Orang lain orang
- Suami / Istri : Bekerja / Tidak Bekerja *
- (* Coret yang tidak sesuai)
- Jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor : ± km
- Waktu yang digunakan diperjalanan : jam
- Posisi /Jabatan :
- Lama Bekerja : tahun
- Jumlah staff (jika ada) : orang



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

**Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444**

Divisi :

Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)

- f. \leq Rp. 1.500.000
- g. Rp 1.600.000 – 2.500.000
- h. Rp 2.600.000 – 2.900.000
- i. Rp 3.000.000 – 4.500.000
- j. \geq Rp 4.600.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya sejujurnya.

Yogyakarta, Januari
2018

Responden

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan.

Keterangan Pilihan Jawaban

SS : Sangat Sesuai TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai STS : Sangat Tidak Sesuai

SKALA 1

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa yakin dalam menganalisis masalah besar untuk menemukan solusi				
2	Meskipun atasan memberikan saya pekerjaan tambahan yang saya belum pernah lakukan, saya masih percaya pada kemampuan saya bahwa saya bisa melakukannya.				
3	Saya yakin kinerja saya bahwa saya dapat bekerja di bawah tekanan dan keadaan menantang.				
4	Saya merasa yakin bahwa saya bisa mencapai tujuan pekerjaan saya.				

5	Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada saya di kemudian hari yang berkaitan dengan pekerjaan.				
6	Di tempat kerja, saya selalu menemukan bahwa setiap masalah ada solusinya.				
7	Saya percaya bahwa semua masalah yang terjadi ditempat kerja selalu memberikan hikmah.				
8	Jika saya harus menghadapi situasi buruk, saya percaya bahwa segala sesuatu akan berubah menjadi lebih baik.				
9	Saya percaya bahwa keberhasilan dalam pekerjaan saat ini akan membawa dampak di masa depan.				
10	Sekarang, saya semangat untuk mengejar tujuan pekerjaan saya.				
11	Saya memiliki beberapa cara untuk mencapai tujuan kerja.				
12	Ketika penilaian kinerja saya tidak sesuai dengan harapan, saya mencoba untuk memperbaikinya dan memulai untuk lebih baik.				
13	Sekarang, saya merasa bahwa saya semangat untuk mencapai tujuan kerja.				
14	Ketika saya mengatur tujuan dan rencana, saya akan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.				
15	Saya bekerja sesuai tujuan dengan keyakinan “dimana ada kemauan disitu				

	ada jalan”.				
16	Saya terbiasa mengatur kesulitan di pekerjaan dengan beberapa cara.				
17	Meskipun pekerjaan saya gagal, saya akan mencoba untuk membuatnya sukses lagi.				
18	Meskipun banyak tanggung jawab saat bekerja dan membuat saya menjadi buruk, saya bisa melaluinya dengan sukses.				
19	Saya tidak kecil hati dan saya siap menghadapi kesulitan dalam pekerjaan				
20	Ketika saya kecewa di pekerjaan “saya jatuh tapi saya cepat bangkit”.				

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan.

Keterangan Pilihan Jawaban

SS : Sangat Sering K : Kadang-Kadang TP : Tidak Pernah

S : Sering J : Jarang

SKALA 2

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	K	J	TP
1	Ketika saya pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya ingin lakukan.					
2	Pekerjaan saya membuat sulit untuk mengelolah kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan.					
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya.					
4	kehidupan pribadi saya menderita karena pekerjaan saya.					
5	Saya harus kehilangan kegiatan pribadi yang penting karena jumlah waktu yang saya					

	habiskan untuk bekerja.					
6	Kehidupan pribadi saya menguras saya dari energi yang harus saya lakukan pekerjaan saya.					
7	Pekerjaan saya kurang mendapat perhatian yang layak karena semua yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.					
8	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena hal yang telah terjadi di kehidupan pribadi saya.					
9	Ketika saya bekerja, saya khawatir tentang hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan.					
10	Saya mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan saya karena saya sibuk dengan hal-hal pribadi di tempat kerja.					
11	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah-masalah pribadi dan praktis di rumah.					
12	Suasana hati saya ditempat kerja baik karena hal-hal lain yang terjadi di hidup saya berjalan dengan baik.					
13	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya.					

Lampiran 5

Tabulasi Data Penelitian Setelah Uji Coba Alat Ukur

A. TABULASI DATA PENELITIAN *WORK-LIFE BALANCE*

S	Aitem													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	T
1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	5	47
2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	44
3	1	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	35
4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	44
5	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	2	5	4	28
6	2	1	1	1	1	5	4	4	2	4	2	4	4	35
7	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	3	4	4	37
8	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	2	2	4	35
9	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	44
10	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	1	4	2	5	2	4	1	3	4	5	2	4	5	42

29	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	49
30	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	44
31	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	44
32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
33	2	2	2	4	3	4	2	2	4	2	2	4	4	37
34	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	38
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
36	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	36
37	1	1	1	5	4	1	2	2	2	2	5	4	4	34
38	2	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	44
39	1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	44
40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	48
41	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	56
42	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	47
43	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	4	5	4	34
44	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	4	5	4	34

45	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	5	4	32
46	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	5	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	46
48	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	48
49	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
50	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	2	4	4	43
51	2	3	4	4	2	2	4	4	3	2	4	2	4	40
52	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	4	2	46
53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
54	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	41
55	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	46
56	1	4	3	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	48
57	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	46
58	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	56
59	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	59
60	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	34

61	2	2	2	4	2	3	2	2	3	4	2	2	4	34
62	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	42
63	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	43
64	1	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	48
65	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	59
66	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	53
67	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	46
68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
69	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	40
70	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	35
71	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
72	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	53
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
74	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	44
75	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	55
76	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	51

77	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	60
78	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
79	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
80	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
81	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
82	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	48
83	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	49
84	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	53
85	2	2	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	4	42
86	2	2	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	4	42
87	1	2	3	4	5	2	4	2	1	2	4	4	4	38
88	2	2	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	4	42
89	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
90	1	2	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	47
91	1	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	41
92	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	2	4	4	51

93	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	42
94	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	55
95	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	49
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
97	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	5	36
98	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
99	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	55
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	51

27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60
30	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	67
31	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	55
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
33	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	53
34	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	53
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
37	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62
39	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	71
40	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	62
41	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	65

42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
43	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	66
44	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	66
45	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	67
46	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	67
47	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	52
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
50	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
51	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
52	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	70
53	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	66
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
55	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	66
56	3	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58

72	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	67
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
74	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	57
75	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	71
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	75
77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	70
78	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	67
79	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	64
80	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	68
81	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
82	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72
83	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
84	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
85	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	54
86	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	54

Lampiran 6
Uji Asumsi Normalitas
Uji Asumsi Linearitas
Uji Hipotesis

A. Uji Asumsi Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
modal psikologi	.141	100	.000	.968	100	.014
wlb	.108	100	.006	.974	100	.044

a. Lilliefors Significance Correction

B. Uji Asumsi Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
wlb * modal psikologis	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%

Report

wlb			
m...	Mean	N	Std. Deviation
47	35.0000	1	.
52	46.0000	1	.
53	36.6667	3	1.52753
54	40.6000	5	3.13050
55	38.0000	3	5.19615
56	35.0000	1	.
57	43.5000	4	5.32291
58	46.0000	3	11.13553
59	47.7500	4	5.31507
60	46.0625	16	6.41320
61	45.6667	9	6.38357
62	46.0000	6	2.52982
64	48.0000	3	1.73205
65	48.6667	3	8.73689
66	40.5000	6	7.94355
67	46.0000	9	9.72111
68	42.0000	2	1.41421
69	42.0000	1	.
70	52.3333	3	7.09460
71	48.6667	3	5.68624
72	44.0000	3	14.42221
74	56.0000	2	4.24264
75	45.5000	2	7.77817
76	45.5000	2	13.43503
77	49.0000	1	.
78	51.0000	2	2.82843
80	51.5000	2	4.94975
Total	45.2600	100	7.21757

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
wlb * modal psikologi	Between Groups	(Combined)	1561.686	26	60.065	1.219	.251
		Linearity	545.466	1	545.466	11.075	.001
		Deviation from Linearity	1016.220	25	40.649	.825	.698
	Within Groups		3595.554	73	49.254		
	Total		5157.240	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
wlb * modal psikologis	.325	.106	.550	.303

C. Uji Hipotesis

Correlations			wlb	modal psikologis
Spearman's rho	Wlb	Correlation Coefficient	1.000	.315**
		Sig. (1-tailed)	.	.001
		N	100	100
	modal psikologis	Correlation Coefficient	.315**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.001	.
		N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 7
Analisis Tambahan
Uji Beda *Mann Whitney*
Uji Korelasi Berdasarkan Usia dan Status Pernikahan

A. Uji Beda *Mann Whitney*

status pernikahan		N	Mean Rank	Sum of Ranks
wlb	Menikah	39	48.32	1884.50
	belum menikah	61	51.89	3165.50
	Total	100		

	wlb
Mann-Whitney U	1.104E3
Wilcoxon W	1.884E3
Z	-.602
Asymp. Sig. (2-tailed)	.547

a. Grouping Variable: status pernikahan

B. Uji Korelasi

Uji Korelasi Berdasarkan Usia

1. Usia 18 – 24 Tahun

Correlations

			modal psikologis	wlb	usia
Spearman's rho	modal psikologis	Correlation Coefficient	1.000	.259*	-.048
		Sig. (1-tailed)	.	.025	.361
		N	58	58	58
	wlb	Correlation Coefficient	.259*	1.000	-.079
		Sig. (1-tailed)	.025	.	.278
		N	58	58	58
	usia	Correlation Coefficient	-.048	-.079	1.000
		Sig. (1-tailed)	.361	.278	.
		N	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

2. Usia 25 – 48 Tahun

Correlations

			modal psikologis	wlb	usia
Spearman's rho	modal psikologis	Correlation Coefficient	1.000	.349*	-.065
		Sig. (1-tailed)	.	.012	.340
		N	42	42	42
	wlb	Correlation Coefficient	.349*	1.000	-.016
		Sig. (1-tailed)	.012	.	.461
		N	42	42	42
	usia	Correlation Coefficient	-.065	-.016	1.000
		Sig. (1-tailed)	.340	.461	.
		N	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Uji Korelasi Berdasarkan Status Pernikahan

1. Belum Menikah

			modal psikologis	wlb	status pernikahan
Spearman's rho	modal psikologis	Correlation Coefficient	1.000	.366**	.
		Sig. (1-tailed)	.	.002	.
		N	61	61	61
	Wlb	Correlation Coefficient	.366**	1.000	.
		Sig. (1-tailed)	.002	.	.
		N	61	61	61
	status pernikahan	Correlation Coefficient	.	.	.
		Sig. (1-tailed)	.	.	.
		N	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

2. Menikah

			modal psikologis	wlb	status pernikahan
Spearman's rho	modal psikologis	Correlation Coefficient	1.000	.201	.
		Sig. (1-tailed)	.	.110	.
		N	39	39	39
	wlb	Correlation Coefficient	.201	1.000	.
		Sig. (1-tailed)	.110	.	.
		N	39	39	39
	status pernikahan	Correlation Coefficient	.	.	.
		Sig. (1-tailed)	.	.	.
		N	39	39	39

Lampiran 8
Surat keterangan Ijin Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 16 Oktober 2017
 Nomor : 840 / Dek / 70/Div.Um.RT / ∞ / 2017
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.
 Pimpinan HRD PT. Mataram Tunggal Garment

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Wirdatul Ummah**
 Nomor Mahasiswa : **14320199**
 Judul Skripsi : **WORK LIFE BALANCE DITINIAU DARI MODAL PSIKOLOGI KARYAWAN**



Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.
Assalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

Dr. rer. nat. Arif Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Nur Pratiwi Noviafi, S.Psi. M.Psi.

Lampiran 9
Surat Keterangan Selesai Penelitian

**PT. MATARAM TUNGGAL GARMENT**

FACTORY ADDRESS • BALONG, DONOHARJO, NGAGLIK, SLEMAN, D.I. YOGYAKARTA 55581 INDONESIA
PHONE : 62 - 274 - 896100 (HUNTING) FAX : 62 - 274 - 895960 E-mail : yk@mtg.cc

SURAT KETERANGAN
No. 241/ MTG/Prsn/ III/ 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Wirdatul Ummah
No. Mahasiswa : 14320199
Jurusan : Psikologi
Fakultas : FPSB
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Bahwa nama tersebut di atas telah melaksanakan Penelitian **PT. Mataram Tunggal Garment** yang beralamat di Balong, Donoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta pada bulan Januari 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sleman, 6 Maret 2018
PT. Mataram Tunggal Garment

Maria Vitarina
Manager Personalia & Umum