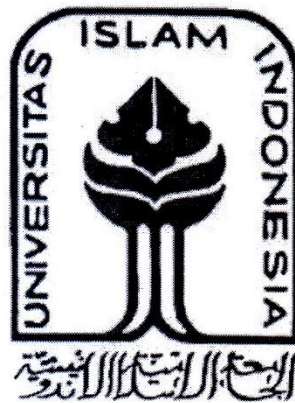


**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GENERASI Y BEKERJA DI
BIDANG PERHOTELAN**

SKRIPSI



Oleh:

ULFI NURSYIFA DISTI

14320296



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GENERASI Y BEKERJA DI
BIDANG PERHOTELAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

ULFI NURSYIFA DISTI

14320296

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN
Skripsi Dengan Judul

**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA GENERASI Y BEKERJA DI BIDANG
PERHOTELAN**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Sarjana S-1 Psikologi



ULFI NURSYIFA DISTI
14320296

Mengesahkan,
Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Ketua Prodi,



Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi.

Dewan Penguji

1. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.
2. Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog
3. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.

Tanda Tangan

Handwritten signatures of the examiners. The first signature is 'Rina Mulyati' and the second is 'Nur Pratiwi Noviati'. Each signature is written over a horizontal line.

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Ulfi Nursyifa Disti

No. Mahasiswa : 14320296

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Work Engagement* pada Generasi Y

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan karya atau 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 ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 15 Maret 2018

Yang menyatakan,



Ulfi Nursyifa Disti

HALAMAN MOTTO



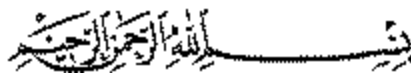
أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ﴿١﴾ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ﴿٢﴾ الَّذِي أَنْقَضَ
ظَهْرَكَ ﴿٣﴾ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ﴿٤﴾ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ
يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

“Bukankah kami telah melapangkan dadamu (Muhammad)? Dan kami pun telah menurunkan bebanmu, yang memberatkan punggungmu, dan Kami tinggikan sebutan (nama)mu bagimu. Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” Al-Insyirah: 1-8.

مَنْ جَدَّ وَجَدَّ

“Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil”

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbil ‘alamin

Karya ini saya persembahkan untuk

Yudi Supiana Hidayat, S.T dan Heti Muliawati

Terima kasih saya persembahkan untuk papa dan mama yang saya sayangi. Berkat doa, kasih sayang, dukungan dan nasihat keduanya menjadikan saya manusia yang gigih, tekun, dan selalu menjadi pembelajar dimanapun saya berada untuk menjadikan diri saya orang yang bermanfaat dunia dan akhirat.

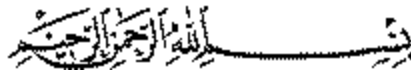
Muhammad Alfian Ramadhan

Untuk adik tercinta yang sangat saya sayangi saya berterima kasih atas doa yang selalu engkau berikan pada kakakmu ini. Terima kasih telah menjadi motivasi saya dalam menyelesaikan tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana.

Nazli Khairani, Resti Fauzi, Indah Rahmasari, dan Mega Ristanti

Saya ucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabatku yang selalu menambah pelajaran, pengalaman, semangat, dan kebaikan yang selalu diberikan selama saya menuntut ilmu di Kota Gudeg. Salam Sukses untuk kalian semua.

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil'alam. Puji syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan pertolongan dan kasih sayang-Nya. Berkat petunjuk-Nya penulis diberikan kemampuan, kekuatan, kemudahan, dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Anugerah Allah SWT tidak pernah lepas dari setiap urusan hamba-Nya.

Perjalanan dalam menyelesaikan tugas akhir ini disadari oleh penulis sebagai pengalaman hidup yang memberikan begitu banyak pelajaran dan manfaat. Penulis menyadari dalam proses menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dorongan, doa, bimbingan, dan dukungan baik dalam bentuk moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih dan penghormatan kepada:

1. Bapak Dr. rer. Nat. Arief Fahmie, S.Psi., M.A., 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 Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis dengan sabar, memberikan dukungan positif, meluangkan waktu, memberikan perhatian, menyalurkan ilmu, dan membantu menemukan berbagai solusi dalam kesulitan yang sedang dihadapi penulis selama proses menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu bersedia memberikan arahan, waktu, dan motivasi selama penulis menimba ilmu pengetahuan di Universitas Islam Indonesia.
5. Segenap Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang telah menyalurkan ilmu pengetahuan, pengalaman dan nasihat bijaksana kepada penulis, sehingga menjadikan wawasan tersebut sebagai bekal kelak yang akan selalu bermanfaat baik bagi penulis maupun orang lain. Semoga ilmu ini menjadi amal jariyah yang tidak akan pernah habis di akhirat untuk para dosen dan guru yang penulis hormati.
6. Kepada pihak perhotelan baik Manager, HRD, dan seluruh karyawan yang terlibat dalam penelitian ini dari Hotel Yellow Star, Hotel Grage Malioboro, Hotel Unisi by Sofyan Inn, Arilla Eclat Hotel, DOM Hotel, Citradream Hotel, Sahid Jaya Hotel, Sunrise Hotel, Hotel Asih, Savita Garden Inn, Grand Ambarrukmo Hotel, POP! Hotel, Amaris Hotel, Cakrakusuma Hotel, Fave Hotel Malioboro, Merapi Merbabu Hotel, Sheraton Mustika Hotel yang telah mengizinkan penulis dalam pengambilan sampel untuk penelitian.
7. Papa dan Mama yang menjadi prioritas motivasi penulis yang tidak pernah bosan memberikan doa terbaik, dukungan terbaik, persembahan terbaik demi kesuksesan penulis untuk dapat menimba ilmu dengan baik dan menyelesaikan skripsi dengan sungguh-sungguh.
8. Muhammad Alfian Ramadhan, sebagai adik laki-laki satu-satunya, yang menjadi salah satu motivasi dan inspirasi penulis untuk dapat menyelesaikan studi dengan baik dan melangkah ke tahap kehidupan selanjutnya.

9. Ustadz Badru, selaku guru ngaji penulis sejak penulis berusia 3 tahun hingga usia lulus SMA yang tidak pernah bosan memarahi penulis demi kebaikan, tidak pernah bosan memperbaiki baca tulis Alqur'an agar penulis membawa bekal ilmu agama dan mencintai Alqur'an sebagai pedoman dan penolong yang harus selalu dipegang erat kemanapun penulis pergi dan perasaan apapun yang sedang penulis rasakan.
10. Alya, Zulfa, Intan, Putri, Annisa, Nuria, Resti, Reinaldy, Sabda, Alam, Dandy, Rahadian sebagai sahabat semasa SMA yang selalu menemani penulis kala suka dan duka, belajar bersama dan menjadi dewasa, serta memberikan dorongan pada penulis untuk segera menyelesaikan apa yang sudah penulis mulai.
11. Laksmi Indrawati, Imania Ananda Putri, dan Desyta Bella, sebagai sahabat semasa SMP yang sampai saat ini juga tidak pernah bosan mendoakan penulis, meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah penulis di masa kuliah yang terkadang terasa berat namun menyenangkan dan mengesankan.
12. Fauzun, Hana, Reyhan, Laila, Sari, Ajeng, Deathufailla, Mirza Iqbal, Arifa, Monika, dan seluruh angkatan Psikologi 2014 yang sangat saya cintai sebagai teman seperjuangan dalam menimba ilmu dan mencapai cita-cita.
13. Seluruh keluarga Fungsiaris LEM FPSB UII 2016-2017, Mas Akmal, Dyah, Citra, Dyan, Prabowo, Haidar, Firman, Azeem, Galang, Pretisya, April, Nuha, Sulaiman, Fadel, Tunas, dan kawan-kawan lain yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Terima kasih atas dukungan, pengalaman, dan pelajaran indah selama penulis berkontribusi sebagai fungsiaris LEM FPSB.

14. Teman-teman KKN Unit KL-398, Fira, Rochsyitha, Indah, Nurul, Andre, Dimas, Gody, Yoga, yang selalu berbagi keceriaan selama proses Kuliah Kerja Nyata dan selalu saling memberikan dukungan, doa, semangat sampai saat ini untuk mencapai kesuksesan di masa yang akan datang.
15. Teman-teman seperjuangan *Psycompilation National 2017*, Nyda Afsari, Anggi Permana, Savjune, Ade Meilasari, Nadhila Safitri, yang memberikan penulis kepercayaan dan kesempatan untuk sama-sama berjuang membawa nama baik almamater UII.
16. Hasna Nur Fajriah, Indah Fitriani, Januar Wicaksono, dan teman-teman satu Universitas lainnya yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat untuk terus menatap ke depan dan tidak pernah menyerah.
17. Semua pihak yang terlibat selama penulis menjalani proses menimba ilmu pengetahuan di program studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.

Semoga Allah SWT selalu memberikan kelancaran dalam setiap urusan, limpahan rezeki dan kebaikan yang lebih baik daripada yang diberikan kepada penulis, dan selalu dalam perlindungan Allah SWT. Amiin ya Allah ya Rabbal'alamin.

Yogyakarta, Maret 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GENERASI Y.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian.....	10
1. Keaslian Topik	12
2. Keaslian Teori	12
3. Keaslian Alat Ukur.....	12
4. Keaslian Subjek Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Keterikatan Kerja (<i>Work Engagement</i>).....	14
1. Definisi Keterikatan Kerja.....	14
2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja.....	15
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	18
B. Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>).....	20
1. Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	20
2. Aspek-aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja	22
C. Generasi Y.....	25
1. Definisi Generasi Y	25

D. Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja	26
E. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional.....	34
C. Subjek Penelitian.....	35
D. Metode Pengumpulan Data	35
E. Validitas dan Reliabilitas	39
F. Metode Analisis Data.....	41
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	42
A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	42
1. Orientasi Kacah	42
2. Persiapan Penelitian.....	43
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	51
C. Hasil Penelitian	53
D. Pembahasan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blue Print Work Engagement.....	37
Tabel 2 Blue Print Work Life Balance.....	39
Tabel 3 Hotel Tempat Pelaksanaan Survei.....	42
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	49
Tabel 5 Distribusi Aitem Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Coba.....	50
Tabel 6 Deskripsi Subjek Penelitian.....	53
Tabel 7 Deskripsi Data Penelitian <i>Work Engagement</i> dan <i>Work Life Balance</i>	54
Tabel 8 Normal Kategorisasi.....	55
Tabel 9 Kategorisasi Skor Keterikatan Kerja.....	55
Tabel 10 Kategorisasi Skor Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	56
Tabel 11 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 12 Hasil Uji Linieritas.....	58
Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis.....	58
Tabel 14 Korelasi Variabel Penelitian dengan Usia dan Lama Kerja.....	60
Tabel 15 Korelasi Berdasarkan Pengelompokkan Generasi Y.....	61
Tabel 16 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala <i>Try Out</i>	78
Lampiran 2 Tabulasi Data <i>Try Out</i>	86
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Try Out</i>	91
Lampiran 4 Skala Penelitian Sahih.....	100
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian Sahih.....	108
Lampiran 6 Perhitungan Data Hipotetik dan Empirik.....	121
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis.....	125
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian.....	133
Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	151

HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GENERASI Y BEKERJA DI BIDANG PERHOTELAN

Ulfi Nursyifa Disti

Annisa Miranty Nurendra

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y yang bekerja di bidang perhotelan di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan dua skala, skala pertama adalah *Work Life Balance Scale* untuk mengukur tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dibuat oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dan skala kedua adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk mengukur tingkat keterikatan kerja yang dibuat oleh Schaufeli and Bakker (Seppala, 2009). Kedua alat ini dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha (α) masing-masing $\alpha=0.886$ dan $\alpha=0.911$. Hasil analisis data dengan teknik *Product Moment* ditemukan bahwa ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y ($p=0.000$; $r=0.433$) artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada generasi Y. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 18.74% pada keterikatan kerja.

Keywords: keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan kerja, Generasi Y

RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND WORK ENGAGEMENT ON Y GENERATION

Ulfi Nursyifa Disti

Annisa Miranty Nurendra

ABSTRACT

This study aims to explore the correlation between work life balance and work engagement on Y generation in hospitality in Yogyakarta. This study uses two scales, the first scale is Work Life Balance Scale to measure work life balance was created by Fisher, Bulger, and Smith (2009) and the second scale is Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to measure work engagement was created by Schaufeli and Bakker (Seppala, 2009). These two scales are reliable with each Cronbach's Alpha (α) score $\alpha=0.886$ and $\alpha=0.911$. Analysis data result using Product Moment Technique found that there is a positive correlation between work life balance and work engagement on Y generation ($p=0.000$; $r=0.433$) which means higher work life balance will lead to higher work engagement on Y generation. Work life balance has an effect 18.74% to work engagement

Keywords: work life balance, work engagement, Y Generation

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam suatu lingkungan organisasi karena membawa dampak pada kinerja organisasi (Fatimah, Darmawan, Sunarti, & Affandi, 2015). Era informasi dan globalisasi sekarang ini memaksa organisasi untuk mampu bersaing dalam pasar dunia, sedangkan keberhasilan organisasi sangat ditopang oleh keadaan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Imawati & Amalia, 2011). Karyawan merupakan kunci penting dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi (Titien, 2016).

Menurut Siddhanta dan Roy (Ramadhan & Sembiring, 2014) peran seseorang dalam pekerjaannya berkaitan dengan kesuksesan perusahaan. Perusahaan yang sukses melibatkan karyawan yang produktif dalam pekerjaannya. Purnell dan Johnson (Nel, Stander, & Latif, 2015) menyatakan bahwa bagi organisasi seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik sehingga menghasilkan keuntungan perusahaan dan memiliki daya saing yang lebih besar, selain itu bagi karyawan hal ini merupakan perlindungan terhadap finansial, kenaikan kualitas kehidupan yang lebih baik, dan memanfaatkan potensi dalam diri karyawan sebaik mungkin.

Organisasi sekarang ini menyadari bahwa ada perbedaan cara pandang dalam bekerja dari karyawan yang terlibat dalam sistem organisasi. Perbedaan ini dapat dilihat berdasarkan generasi yang saat ini dinyatakan produktif bekerja dalam

organisasi manapun, terutama di bidang perhotelan. Perhotelan merupakan perusahaan bagian industri pariwisata yang menyediakan jasa keramahtamahan bagi pelanggan. Hotel merupakan bangunan yang menjadi bentuk fisik dari suatu perusahaan bidang perhotelan yang menyediakan jasa penginapan, penyediaan jasa makanan dan minuman dan fasilitas lain yang ditujukan untuk masyarakat secara umum sebagai pelanggan dari hotel tersebut (Iskandar, Marhanah, & Kusumah, 2015).

Perbedaan cara pandang terhadap pekerjaan dilihat dari generasi penerus yang saat ini bekerja di bidang perhotelan. Generasi ini adalah generasi Y yang lahir pada tahun 1980-2000 memiliki cara pandang terhadap pekerjaan yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti generasi X, *baby boomers*, atau *silent generation* (Putra, 2016). Individu generasi Y memiliki rasa kepedulian terhadap teknologi baru sesuai dengan perkembangan dunia. Hal ini menyebabkan generasi Y merupakan generasi yang aktif mencoba hal yang baru dan berpikir global. Generasi Y tidak takut akan perubahan, hal ini dipandang sebagai hal positif karena generasi Y mampu menghadapi masalah yang timbul akibat adanya perubahan dalam bekerja (Oktariani, Hubeis, & Sukandar, 2017).

Akan tetapi, hal negatif individu generasi Y yaitu cenderung bersifat individualis, sifat egosentris, tidak peduli, cepat bosan, dan mobilitasnya tinggi (Putra, 2016; Oktariani dkk., 2017). Sifat buruk ini dimiliki generasi Y sebagai generasi yang hidup bersama teknologi dan *gadget* menjadikan mereka generasi yang cenderung fokus dengan dirinya sendiri dan kurang bersosialisasi langsung dengan lingkungan sekitar sehingga menurut mereka *sharing session* bersama rekan

kerja bukanlah hal yang terlalu penting untuk dilakukan. Hal ini menyebabkan generasi Y memiliki komitmen dan loyalitas yang rendah dalam bekerja, selain itu generasi Y cenderung merasa bahwa kecerdasan individu generasi ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan (Oktariani, dkk., 2017).

Karakteristik generasi Y tersebut merupakan karakteristik yang menarik perhatian organisasi yang ingin mempertahankan performa perusahaan itu sendiri. Terutama di bidang perhotelan yang mengutamakan keramah-tamahan pada pelanggan. Ramah tamah dalam dunia perhotelan adalah hal yang sangat penting dan pelayanan yang baik terhadap pelanggan merupakan hal yang perlu diprioritaskan (Iskandar, dkk., 2015). Berdasarkan data observasi mayoritas generasi Y sangat peduli dengan teknologi, dan bergantung dengan *gadget* bahkan di waktu kerja, membuat generasi ini cenderung fokus terhadap dirinya sendiri dan *gadget* yang dimilikinya, sedangkan dalam dunia perhotelan pelayanan yang baik terhadap pelanggan didapatkan dari kemampuan interpersonal yang baik sehingga individu memiliki rasa peduli dan fokus pada melayani orang lain.

Perbedaan cara kerja individu dianggap memprihatinkan bagi perusahaan bidang perhotelan sehingga perlu dilakukan perubahan dalam memperlakukan karyawan generasi Y ini yang jelas berbeda dengan generasi X atau sebelumnya yang dapat lebih bekerja keras, lebih loyal, cenderung sosialis, mampu bekerja dengan tim, dan dapat dimotivasi oleh penghargaan berbentuk materi sebagai faktor utama dalam melakukan pekerjaan (Anantatmula dkk. dalam Oktariani dkk., 2017). Berbeda dengan generasi Y yang menganggap hal seperti *reward*, gaji, dan waktu yang fleksibel dalam bekerja merupakan hal yang perlu dipertimbangkan. Generasi

Y di bidang perhotelan menganggap waktu luang bagi kehidupan pribadi adalah hal yang sangat penting, selain hanya masalah pekerjaan di kantor, generasi Y akan menghargai waktu yang diberikan terhadap hal-hal pribadi yang menyebabkan generasi ini terlepas dari beban pekerjaan selama waktu luang (Oktariani, dkk., 2017).

Hal tersebut banyak terjadi di bidang perhotelan karena jam kerja di bidang perhotelan cukup berbeda dengan beberapa bidang pekerjaan pada umumnya yang dapat bekerja pada jam kerja normal. Penyebabnya adalah bidang pariwisata seperti perhotelan perlu memiliki karyawan yang siap dengan resiko jam kerja yang tidak menentu karena adanya *shift* kerja yang perlu berganti terutama untuk beberapa bidang pekerjaan yang berhubungan dengan operasional dan berhubungan langsung dengan kebutuhan pelanggan. Karyawan yang bekerja secara operasional untuk berbagai kebutuhan pelanggan perlu siap dengan resiko jam kerja yang harus bersedia selama 24 jam meskipun ada *shift* kerja yang telah ditentukan, karena jasa yang ditawarkan oleh perhotelan itu sendiri merupakan jasa yang tidak mengenal waktu kerja dan harus bersedia untuk melayani tamu *check-in/check-out* atau berbagai keperluan tamu lainnya yang mungkin dibutuhkan pada jam-jam yang tidak terduga (Suryadharma & Nurcahya, 2015).

Hasil wawancara awal dengan karyawan di bidang perhotelan menemukan bahwa pada saat *high season/peak season* seperti saat musim liburan panjang, libur tahun baru, libur hari raya membuat karyawan di bidang perhotelan memiliki jam kerja penuh untuk dapat melayani banyaknya jumlah pelanggan yang meningkat pada saat musim libur panjang sehingga individu harus bekerja lebih keras dan

kehilangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Karyawan di perhotelan mengalami kelelahan kerja yang sangat tinggi pada *high season/peak season* sehingga membuat individu ini bekerja kurang maksimal.

Van Scotter (Sumakto & Sami'an, 2013) menyatakan bahwa karyawan perlu memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan kemampuan ini membuat seseorang dapat memilih untuk mengerjakan tanggung jawabnya hingga terikat pada pekerjaan yang dilakukan (Wahyuni, Idris, & Noor, 2013). Di dunia perhotelan, karyawan generasi Y yang terampil dan menggunakan teknologi dengan bijak mampu menyelesaikan segala hal dengan memperhitungkan apa yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab disertai dengan adanya kemampuan dan kemauan untuk terus memperbaiki kinerjanya (Suprihati, 2014). Kinerja yang disertai kemampuan yang terampil dapat mempengaruhi rasa keterikatan kerja antara karyawan dengan pekerjaan dilakukan dalam organisasi (Imawati & Amalia, 2011).

Keterikatan kerja menjadi salah satu kondisi yang dapat menggambarkan keterlibatan seseorang dalam mencapai performa kerja yang optimal (Hayuningtyas & Helmi, 2015). Keterikatan kerja yang dimiliki seseorang memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memberi dampak pada penerimaan keuangan perusahaan (Bakker & Bal; Xantopoulou, dkk., dalam Man dan Hadi, 2013). Karyawan perhotelan yang memiliki keterikatan kerja akan lebih banyak bekerja, berdedikasi untuk mempertahankan standar kinerja yang berkualitas, bertanggung jawab atas pertumbuhan diri karyawan sendiri dan lebih terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan, dengan memanfaatkan keterampilan dan

kemampuan yang dimiliki individu tersebut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik (Rothmann & Rothmann, 2010). Keterikatan kerja dapat dipahami sebagai energi dasar karyawan di bidang perhotelan yang dapat dimanfaatkan untuk kesuksesan hotel tempat individu bekerja dan keuntungan pribadi individu (Pech & Slade dalam Hoole & Bonnema, 2015).

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik dapat melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, memberikan pelayanan terbaik dengan emosi positif yang menyertai sikapnya dalam bekerja, serta merasa bahwa pekerjaannya adalah pekerjaan yang menantang dan mengasyikkan, sehingga individu merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari dirinya dan *passion* dalam hidupnya. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya sumber daya personal sebagai evaluasi diri positif terhadap ketahanan mental individu yang mengacu pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol lingkungannya dan adanya dukungan kerja yang baik (Bakker dalam Nugroho, Mujiasih, & Prihatsanti, 2013). Faktor tersebut membuat individu di bidang perhotelan memiliki motivasi kerja yang tinggi, memahami dan menginternalisasi visi misi organisasi tempat bekerja, memiliki dukungan sosial yang baik, dan adanya hubungan yang berkualitas antara atasan dan bawahan (Fatimah, dkk, 2015). Sehingga individu cenderung memberikan lebih dari tuntutan pekerjaannya ketika individu merasa tidak terpaksa dalam terlibat pada pekerjaan tersebut. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa individu tersebut terikat dengan pekerjaannya dan tujuan perusahaan menjadi dampak yang dihasilkan dari keterikatan kerja karyawan (Kurniawati, 2014).

Karakteristik karyawan yang ideal dalam dunia perhotelan seharusnya memiliki kemampuan berbicara dengan lancar dan persuasif, ramah tamah, mampu melakukan adaptasi dengan baik dan menghormati orang lain sehingga individu mampu memberikan pelayanan yang baik (Nathalia, 2010). Di satu sisi, ketika melihat karakteristik generasi Y yang cenderung peduli dengan teknologi menyebabkan individu ini fokus dengan dirinya sendiri membuat keterikatan kerja karyawan generasi Y mulai terganggu padahal karyawan generasi Y ini perlu memiliki kemampuan interpersonal yang baik untuk dapat memberikan pelayanan. Terganggunya keterikatan kerja karyawan generasi Y di bidang perhotelan dapat disebabkan oleh adanya tuntutan kerja yang tinggi sehingga karyawan ini mudah lelah dan kurang memiliki waktu dengan kehidupan pribadinya yang menyebabkan karyawan ini banyak bergantung dengan *gadget* untuk mendapatkan hiburan saat bekerja dan memantau kehidupan keluarga (Panjaitan & Prasetya, 2017).

Karyawan yang kehilangan kesempatan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pribadi terutama di saat *high season/peak season* membuat keterikatan kerja karyawan menurun dan membutuhkan waktu luang untuk dapat melakukan kegiatan yang juga penting dalam kehidupan pribadinya, seperti berkumpul dengan keluarga. Maka dari itu, bagi generasi Y yang bekerja di bidang perhotelan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang dianggap begitu penting untuk dapat menjadikan individu bekerja secara optimal dan terikat dengan pekerjaan yang dilakukan (Novitasari, 2014).

Menurut Kastner (Bienek, 2014) keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berasal dari kata 'bekerja' dan kata 'kehidupan', keseimbangan kehidupan

kerja adalah tentang bagaimana menyeimbangkan kedua kategori tersebut. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang perlu dipertimbangkan oleh generasi Y dalam menjaga keterikatan kerja individu saat bekerja. Berdasarkan fenomena dari hasil wawancara awal terhadap subjek generasi Y yang sudah menikah dan bekerja menunjukkan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, ketika subjek memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik maka subjek memiliki keterikatan kerja yang lebih baik pada pekerjaannya.

Hasil wawancara ini terlihat lebih jelas terutama pada karyawan generasi Y yang bekerja, sudah menikah, dan sudah memiliki anak. Individu tersebut merasa memiliki waktu yang kurang untuk dapat bekerja dengan baik di kantor serta tetap bisa membagi waktu dengan keluarga di rumah. Individu yang memprioritaskan urusan keluarga di atas urusan pekerjaan akan melakukan dan menyelesaikan urusan keluarga terlebih dahulu bahkan ketika sedang bekerja dan menganggap pekerjaannya tidak terlalu penting sehingga keterikatan kerja orang tersebut terganggu karena individu tidak mampu menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan urusan kehidupan pribadi, sedangkan bagi individu yang memprioritaskan pekerjaannya di atas urusan keluarga karena bertanggung jawab dengan keterikatan pada kebijakan perusahaan, individu ini pun merasa tidak memiliki waktu yang adil dengan kehidupan pribadinya sehingga pekerjaannya dilakukan seadanya karena pada saat yang sama tetap memikirkan urusan pribadi di rumah yang seharusnya sudah diselesaikannya.

Susi dan Jawaharrani (2011) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kunci pendorong pada keterikatan pegawai. Keterikatan kerja karyawan semakin dipandang sebagai strategi 'win-win' untuk perusahaan dan karyawan. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja dianggap penting untuk menjaga keterikatan kerja dan mempengaruhi retensi karyawan saat bekerja. Dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi sangat penting untuk dipertimbangkan dalam menjaga keterikatan kerja individu generasi Y terutama di bidang perhotelan (Alqarni, 2016). Maka, dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada pekerja generasi Y.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada pekerja generasi Y.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan tentang keterikatan kerja (*work engagement*) dalam dunia psikologi industri dan organisasi.
- b. Menambah khazanah ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi terkait hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Mendapatkan informasi terkait kondisi keterikatan kerja karyawan yang ditinjau dari keseimbangan kehidupan kerja karyawan dalam organisasi, sehingga perusahaan dapat menentukan tindak lanjut yang baik untuk dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan generasi Y di bidang perhotelan.

b. Institusi Pendidikan

Sebagai bahan pemikiran dan pengetahuan mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada pekerja generasi Y.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dkk. (2013) tentang Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang yang melibatkan 73 karyawan pada tingkat staff menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah pula *work engagement*. Pada penelitian Nugroho dkk. (2013) menjelaskan bahwa koefisien determinasi 51,3% dari *work engagement*, artinya *psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar

51,3% pada *work engagement*. Sisa 48,7% dideterminasi oleh faktor lain yang tidak terungkap dalam studi, contoh: sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan.

Man dan Hadi (2013) melakukan penelitian tentang Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Swasta di Surabaya yang melibatkan guru SMA Swasta di Surabaya dengan sampel sebanyak 92 orang perempuan dan 36 orang laki-laki menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif yang lemah antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Naidoo dan Martins (2014) dengan judul *Investigating the Relationship between Organizational Culture and Work Engagement* melibatkan 455 karyawan di perusahaan teknologi informasi dan komunikasi (*ICT company*) di Afrika Selatan sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Naidoo dan Martins (2014) menunjukkan bahwa semua dimensi dalam budaya organisasi berkorelasi positif dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, manajemen proses dan tujuan, dan objektivitas menjadi kontribusi terkuat secara statistic dalam memprediksi keterikatan kerja.

Salminen, Makikangas, dan Feldt (2014) melakukan penelitian dengan judul *Job Resources and Work Engagement: Optimism as Moderator Among Finnish Managers* yang bertujuan untuk mengetahui peran moderat variabel optimisme dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan (*job resources*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) di kalangan manajer muda Finlandia.

Penelitian ini melibatkan 747 partisipan dengan usia rata-rata 31 tahun. Hasil penelitian Salminen dkk. (2014) menunjukkan bahwa baik sumber daya pekerjaan maupun optimisme memberikan efek positif pada *work engagement* seseorang. Hasil moderasi menunjukkan bahwa optimisme dapat mengurangi dampak negatif dari rendahnya sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memiliki hubungan dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Sehingga dapat dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini memiliki keaslian pada:

1. Keaslian Topik

Topik penelitian ini adalah hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada generasi Y. Berdasarkan uraian sebelumnya belum pernah ada penelitian dengan judul serupa. Oleh karena itu, judul dalam penelitian ini dapat dikatakan orisinal.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini tentang hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada pekerja generasi Y menggunakan teori *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2010) dan teori keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang diungkapkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009).

3. Keaslian Alat Ukur

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur keterikatan kerja yang berasal dari teori Schaufeli dan Bakker (2004). Pengukuran keterikatan kerja disusun dengan mengadaptasi skala dari *Utrecht*

Work Engagement Scale (UWES) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Skala yang digunakan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) disusun dengan mengadaptasi alat ukur Fisher, Bulger, Smith (2009).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Karakteristik subjek pada penelitian ini yaitu generasi Y dengan tahun kelahiran 1980-2000, laki-laki dan perempuan, sudah bekerja, dan diambil dari bidang pekerjaan yang sama yakni bidang perhotelan di wilayah Yogyakarta. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 128 dengan rincian 69 perempuan dan 59 laki-laki.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

1. Definisi Keterikatan Kerja

Awal abad 20 ini, berkembang penelitian terkait psikologi positif yang melakukan studi ilmiah tentang kekuatan manusia dan fungsi optimal dari diri manusia. Berkembangnya psikologi positif memunculkan adanya psikologi positif dalam dunia organisasi yang melihat aspek kesehatan dan kesejahteraan pada topik psikologi kesehatan kerja. Salah satu aspek positif kesejahteraan dalam dunia organisasi yaitu keterikatan kerja (*work engagement*) yang dianggap sebagai antipoda atau lawan dari kelelahan kerja (*burnout*). Keterikatan kerja (*work engagement*) dan kelelahan kerja (*burnout*) merupakan kutub yang berlawanan dari kesejahteraan dalam bekerja. Kelelahan kerja dinyatakan sebagai kutub negatif dan keterikatan kerja sebagai kutub positif (Schaufeli & Bakker, 2004).

Keterikatan kerja mengacu pada bagaimana hubungan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya (Schaufeli & Bakker, 2010). Keterikatan kerja merupakan keadaan positif dan memuaskan yang berhubungan antara pekerjaan dengan pikiran yang ditandai dengan adanya kekuatan, dedikasi, dan larut dalam pekerjaannya (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Keterikatan kerja terjadi ketika seorang karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan emosi positif dalam dirinya (Bal, Cooman, & Mol, 2013). Kahn

(Simbula & Guglielmi, 2013) menggambarkan bahwa keterikatan di tempat kerja yaitu memanfaatkan diri sebagai anggota organisasi untuk menjalankan peran kerja, keterikatan kerja terlihat dari bagaimana orang-orang bekerja dan mengekspresikan diri dengan terlibat secara fisik, kognitif, dan mental ketika sedang bekerja.

Schaufeli dan Bakker (Consiglio, Borgogni, & Tecco, 2016) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) mempunyai ciri-ciri karyawan yang bekerja keras dan bertahan meskipun mengalami kesulitan, juga sangat terlibat pada apa yang dilakukan karyawan tersebut dan merasa senang terlibat penuh dalam pekerjaan yang dilakukannya. Jadi, definisi keterikatan kerja adalah keadaan individu yang merasa terikat dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga individu tersebut mampu menjalankan peran kerja secara maksimal yang disertai dengan pikiran yang positif dan individu tersebut mampu terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan yang sedang dilakukan dan merasa senang terlibat penuh dalam pekerjaan tersebut.

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Aspek-aspek keterikatan kerja (*work engagement*) menurut Schaufeli dan Bakker (2010), yaitu:

a. Semangat (*Vigor*)

Semangat dikategorikan berdasarkan ketahanan mental dan tingkat energi yang tinggi. Semangat menggambarkan kemauan untuk bertahan dalam menghadapi hambatan di tempat kerja atau kemauan untuk terus

melakukan investasi usaha dalam pekerjaan saat seseorang menghadapi tantangan (Schaufeli, dkk. dalam Vallieres, McAuliffe, Hyland, Galligan, & Ghee, 2017). Karakteristik karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi yaitu karyawan tersebut merasa senang dalam melakukan pekerjaan, tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh baik pada pekerjaan yang mudah maupun sulit, selain itu memiliki energi yang kuat untuk melakukan pekerjaannya. Contohnya karyawan yang semangat terbiasa untuk datang ke kantor tepat waktu bahkan datang lebih awal untuk dapat melakukan persiapan sebelum bekerja, menyapa rekan kerja yang lain sebagai rasa peduli terhadap lingkungan kerjanya, serta energi positif dalam diri orang tersebut menyertainya dalam melakukan pekerjaan.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi menyiratkan keterlibatan yang besar pada pekerjaan yang dilakukan seseorang dan melalui karya yang dilakukan ini seseorang merasakan tantangan, kebanggaan, dan inspirasi. Menurut Vallieres dkk. (2017) individu dengan dedikasi tinggi melihat pekerjaan yang dilakukannya sebagai pekerjaan yang bermakna dan menginspirasi. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi cenderung melakukan performa kerja yang baik pula sehingga performa kerja yang optimal membuat individu melakukan pencapaian yang terbaik hingga mendapatkan prestasi kerja. Individu yang berdedikasi kerja tinggi melaksanakan pekerjaannya karena kesadaran dalam dirinya bahwa pekerjaannya memberikan makna yang baik bagi dirinya maupun orang lain, individu ini

menyadari makna dari pekerjaannya dan individu memiliki kemauan yang kuat untuk terlibat penuh dengan pekerjaannya. Contohnya karyawan yang memiliki dedikasi kerja yang tinggi melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan keterlibatan dengan pekerjaan cukup besar karena individu merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan menginspirasi individu.

c. Keasyikkan Kerja (*Absorption*)

Keasyikkan dalam bekerja merupakan keadaan seseorang yang merasa senang ketika sedang bekerja dan berkonsentrasi pada pekerjaan yang dilakukan, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat saat bekerja dan seseorang merasa kesulitan untuk mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan yang dilakukannya (Schaufeli & Bakker dalam Vallieres, dkk., 2017). Karyawan yang memiliki keasyikkan kerja akan fokus pada pekerjaan yang dilakukannya, individu ini juga sulit mengalihkan perhatian dari pekerjaannya sehingga hal lain diluar pekerjaannya tidak begitu dianggap penting ketika sedang bekerja. Contohnya karyawan yang memiliki keasyikkan kerja merasa senang dan mampu berkonsentrasi penuh saat bekerja sehingga tidak banyak hal yang mampu membuat perhatian individu ini teralih. Pekerjaan yang dilakukannya dengan penuh konsentrasi ini seringkali selesai dengan baik.

Jadi, kesimpulannya aspek-aspek keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2010) yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikkan kerja (*absorption*).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada pekerja yaitu:

a. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Menurut Albrecht (Bakker, 2011) sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial dari rekan kerja, umpan balik kinerja, ragam keahlian, otonomi, dan kesempatan belajar secara positif terhubung dengan keterikatan kerja. Bakker (2011) menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan memainkan peran motivasi intrinsik karena sumber daya pekerjaan mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan atau sebagai motivasi ekstrinsik karena sumber daya pekerjaan dianggap penting untuk mencapai tujuan kerja, sumber daya pekerjaan juga dapat memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan untuk otonomi, hubungan, dan kompetensi. Sehingga jika individu memiliki sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang tinggi, individu tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan baik karena termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik untuk terlibat dalam pekerjaan secara fisik, kognitif, dan emosi.

b. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada perasaan individu akan kemampuan diri untuk berhasil mengendalikan lingkungan dan berdampak pada lingkungannya (Hobfoll, dkk. dalam Bakker, 2011). Bakker menyatakan bahwa semakin tinggi sumber daya pribadi individu maka semakin positif pemberian penghargaan terhadap diri seseorang dan tujuan

pencapaian diri lebih tinggi untuk mendapatkan pengalaman yang lebih banyak. Individu yang memiliki tujuan pencapaian diri akan termotivasi untuk mengejar tujuan yang ingin dicapainya, sehingga mereka mampu memicu kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Maka dari itu, orang dengan sumber daya pribadi yang baik akan mampu bekerja dengan baik dan terlibat dalam pekerjaannya secara penuh.

c. Tuntutan Kerja (*Job Demand*)

Tuntutan pekerjaan (*job demand*) mengacu pada karakteristik pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan psikologis baik itu emosional ataupun kognitif yang berkelanjutan yang berhubungan dengan ongkos fisiologis atau psikologis, seperti tekanan kerja, tuntutan emosional, dan tuntutan fisik yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2014). Tuntutan kerja terdapat pada pekerjaan sehingga menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*) ketika terjadi hal seperti tidak berhenti bekerja dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love, Irani, & Standing dalam Putra & Mulyadi, 2010). Ketika individu diberikan tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dapat membuat individu mengalami beban kerja yang akan memerlukan upaya fisik dan psikologis individu dalam menghadapi tantangan tersebut. Jika tuntutan pekerjaan dapat dihadapi dengan baik oleh individu maka individu

mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik juga dan memiliki keterikatan pada pekerjaan yang dilakukan.

Jadi, kesimpulannya faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Bakker (2011) yaitu sumber daya pekerjaan (*job resources*) seperti dukungan sosial dari rekan kerja, umpan balik kinerja, ragam keahlian, otonomi, kesempatan belajar; sumber daya pribadi (*personal resources*) yang merupakan kondisi kemampuan individu untuk dapat berkarya dan mengendalikan lingkungannya saat bekerja; dan tuntutan kerja (*job demand*) seperti beban tugas, tuntutan emosi, dan tuntutan keterlibatan individu saat bekerja.

B. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

1. Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan yang mencakup bahwa beban pekerjaan atau kehidupan pribadi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher dalam Fisher-McAuley dkk., 2003). Menurut Kastner (Bienek, 2014) keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berasal dari kata 'bekerja' dan kata 'kehidupan', keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana menyeimbangkan kedua kategori tersebut. Menurut Dhas dan Karthikeyan (2015) keseimbangan kehidupan kerja yaitu tentang bagaimana seseorang dapat mengelola tindakan antara pekerjaan yang dibayar dengan kegiatan lain yang juga penting, termasuk menghabiskan waktu dengan keluarga, melakukan

olahraga dan rekreasi, menjadi relawan atau melakukan studi. Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai cara individu menghabiskan waktu untuk pekerjaan tetapi individu tersebut juga dapat memiliki waktu yang cukup untuk dihabiskan pada kegiatan lain, seperti untuk keluarga, teman, dan hobi (Smith dalam Samson, Waiganjo, & Koima, 2015).

Menurut Clark (Samson dkk., 2015) keseimbangan kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kepuasan dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimum, sedangkan menurut Hill, Hawkins, Ferris, dan Weitzman (Samson dkk., 2015) keseimbangan kehidupan kerja merupakan derajat dimana individu memiliki kemampuan untuk secara terus menerus seimbang dalam tuntutan temporal, emosional, dan perilaku baik dalam pekerjaan yang dibayar maupun dalam tanggung jawab di keluarga. Menurut McDonald dan Bradley (Ganapathi & Gilang, 2016) keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagaimana individu dapat menyeimbangkan antara waktu dari beberapa kegiatan dengan keterlibatan individu pada kegiatan tersebut secara optimal sehingga dapat memberikan kepuasan pada kehidupan berkeluarga ataupun kehidupan pekerjaan.

Jadi, kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan di atas bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yaitu kemampuan individu untuk dapat menyeimbangkan antara waktu dari berbagai kegiatan individu baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan berkeluarga sehingga menimbulkan

kepuasan individu untuk dapat bekerja dengan baik dan dapat meminimalkan konflik peran bagi individu tersebut.

2. Aspek-aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja

Aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu:

a. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi

Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*work interference with personal life*) mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang dilakukan menguras lebih banyak waktu, tenaga, dan pikiran individu. Hal ini menyebabkan individu memiliki kesulitan untuk membagi waktu pada kehidupan pribadinya (Ula, 2015). Karyawan yang mengalami gangguan pada kehidupan pribadi akibat pekerjaan yang menguras banyak waktu membuat individu kehilangan kegiatan pribadi yang juga penting. Contohnya ketika individu harus bekerja dari pagi hari hingga malam hari membuat individu kurang memiliki waktu untuk melepaskan beban kerja, meluangkan waktu untuk kegiatan sosial atau keluarga.

b. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan

Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (*personal life interference with work*) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan yang dilakukan individu. Kehidupan pribadi membuat individu bekerja tidak maksimal karena waktu, tenaga, dan pikiran individu lebih mengutamakan kehidupan pribadi daripada pekerjaan yang

menjadi tanggung jawab individu. Hal ini dapat terjadi terutama ketika individu memiliki masalah pada kehidupan pribadi yang membuat kinerja individu di kantor menjadi terganggu (Ula, 2015). Karyawan yang mengalami gangguan pada pekerjaan yang merupakan akibat dari kehidupan pribadi yang menguras tenaga dan waktu individu cenderung kurang konsentrasi saat bekerja karena individu banyak memikirkan dan menyelesaikan urusan pribadi di atas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu. Contohnya ketika individu memiliki masalah pribadi di rumah hal ini membuat individu merasakan emosi yang negatif yang dibawanya ketika bekerja, selain itu masalah pribadi individu ini dapat mengganggu pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukannya secara maksimal.

c. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan

Kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan (*personal life enchancement of work*) merupakan aspek yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu di dunia kerja, terutama ketika individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadi individu menyenangkan maka hal tersebut dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan (Ula, 2015). Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang baik dan memuaskan membuat individu merasa bahagia, senang, dan puas akan kebutuhan pribadinya yang tercukupi, sehingga ketika hal ini terjadi individu merasakan emosi yang baik yang dapat dibawanya ketika bekerja. Perasaan yang menyenangkan

ini membuat individu dapat melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan perasaan yang positif sehingga pekerjaan individu menghasilkan pencapaian yang baik karena kesungguhan hati dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi

Pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*) merupakan aspek yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya ketika fasilitas kerja yang cukup membuat hati individu merasa puas dan individu dapat pulang ke rumah dengan perasaan yang menyenangkan dan puas terhadap keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari (Ula, 2015). Pekerjaan yang bermakna dan memberikan banyak manfaat dan keuntungan yang baik bagi dirinya dan orang sekitarnya. Individu yang diberikan kesempatan untuk belajar untuk dapat memperbaiki kinerjanya dan dapat menerapkannya di dalam kehidupan pribadi membuat individu merasa bahagia dengan pekerjaan tersebut. Contohnya jika seorang ahli finansial dapat menerapkan kemampuan finansialnya dalam kehidupan keluarga dan orang sekitarnya sehingga merasa dirinya berguna bagi orang lain, hal ini membuat individu merasa bahagia dengan pekerjaan dan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

Jadi, kesimpulannya aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang diungkapkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu

Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personal Life*), Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*), Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*), dan Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*).

C. Generasi Y

1. Definisi Generasi Y

Menurut Anantatmula dan Shrivastav (Fatimah, dkk., 2015) generasi Y adalah generasi yang lahir pada tahun 1980-2001. Menurut Meier, Austin, & Crocker (Oktariani dkk., 2017) generasi Y atau *millenials* merupakan individu yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000. Generasi ini lahir di era perkembangan teknologi informasi dan dunia pendidikan sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya atau generasi X (Oktariani dkk., 2017). Individu tersebut lahir di dunia dimana teknologi dan dunia digital sangat berkembang dengan pesat, serta hidup di zaman yang serba mudah (Putra, 2016). Sehingga individu tersebut sangat pandai dari segi penggunaan teknologi dibandingkan dengan orang yang lebih tua dari mereka, hubungan antar individu ini juga dapat dengan mudah diakses satu sama lain melalui media sosial yang marak seperti *facebook*, *twitter*, *instagram*, *path*, dan banyak lainnya. Individu generasi Y cenderung memiliki harga diri yang tinggi, menganggap bahwa persamaan hak adalah hal yang penting, dan peduli akan *work life balance* dalam menjalani kehidupannya (Novitasari, 2014). Menurut

Garvey (Putri & Handoyo, 2014) generasi Y atau *millennials* lebih mampu merespon adanya perubahan dengan baik jika dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya seperti *silent generation*, *baby boomers*, dan generasi X. Karakteristik individu generasi Y yaitu peduli dengan perkembangan teknologi, cenderung lebih inovatif, berpikir global, tidak takut akan perubahan, cenderung individualis, mobilitasnya tinggi, memiliki loyalitas yang lebih rendah dari generasi sebelumnya, materi atau uang bukan sebagai satu-satunya motivasi utama dalam bekerja, dan individu ini sangat peduli dengan keseimbangan kehidupan kerja.

D. Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dkk. (2013) mengenai hubungan antara modal psikologis (*psychological capital*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan PT. Bank X area Semarang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement* artinya semakin tinggi modal psikologis seseorang maka semakin tinggi pula keterikatan kerja orang tersebut. Sumbangan efektif modal psikologis pekerja pada keterikatan kerja adalah sebesar 51,3% sedangkan sebesar 48,3% dipengaruhi faktor lain.

Schaufeli dan Bakker (Consiglio, Borgogni, & Tecco, 2016) menyatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) mengacu pada keadaan pikiran yang positif, merasa puas, berkaitan dengan pekerjaan dengan ciri-ciri karyawan yang

bekerja keras dan bertahan meskipun mengalami kesulitan, juga sangat terlibat pada apa yang dilakukan karyawan tersebut dan merasa senang terlibat penuh dalam pekerjaan yang dilakukannya. Di satu sisi, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan keseimbangan yang mencakup bahwa beban pekerjaan atau kehidupan pribadi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher dalam Fisher-McAuley dkk., 2003).

Keseimbangan kehidupan kerja terjadi ketika individu dapat menyeimbangkan kegiatan pribadi dengan pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga individu tersebut dapat meminimalkan konflik yang terjadi yang mungkin timbul jika individu tidak dapat meluangkan waktu yang berkualitas untuk urusan pribadi ataupun kegiatan bekerja di kantor. Aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang diungkapkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personal Life*), Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*), Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*), dan Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*).

Keterkaitan antara kedua variabel dapat dilihat dari kaitan aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan keterikatan kerja. Aspek *work interference with personal life* merupakan aspek yang menjelaskan bahwa pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang membuat individu terganggu yaitu pekerjaan yang membuat individu tidak dapat memiliki waktu, tenaga, dan pikiran yang cukup untuk berbagai kegiatan pribadi individu

seperti berolahraga, bermain dengan anak, memiliki waktu berkomunikasi yang cukup dengan pasangan, meluangkan acara untuk kegiatan keluarga atau sosial dan lainnya. Ketika pekerjaan menghabiskan waktu individu lebih banyak daripada kehidupan pribadi, hal yang mungkin terjadi yaitu adanya kejenuhan kerja pada individu yang menimbulkan individu tidak semangat bekerja. Pekerjaan yang dilakukan tidak dilakukan sepenuh hati dan jika individu memiliki perasaan bahwa kehidupan pribadinya sudah terganggu, pekerjaan yang dilakukan di kantor tidak dilakukan dengan optimal. Sesuai dengan penelitian Meliani, Sunarti, dan Krisnatuti (2014) yang menyatakan bahwa semakin banyak konflik yang terjadi dalam pekerjaan individu maka semakin rendah kepuasan individu dalam kehidupan pribadinya. Sehingga dapat menyebabkan individu hanya mengejar target yang ingin dicapai tanpa melihat kualitas kerja yang dilakukan, hal ini dilakukan untuk dapat mengurangi waktu sibuk bekerja sehingga individu memiliki waktu untuk mengurus kehidupan pribadi. Akibat yang terjadi yaitu individu tidak memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) yang baik dan tidak tercapainya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

Aspek *personal life interference with work* menjelaskan bahwa kehidupan pribadi menjadi prioritas individu sehingga pekerjaan yang dilakukan terganggu oleh kegiatan pribadi individu tersebut. Individu yang mengedepankan urusan pribadi cenderung lalai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Hal ini semakin terlihat terutama ketika individu memiliki masalah di kehidupan pribadi, misalnya masalah dengan keluarga dapat membuat individu tidak memiliki perasaan yang menyenangkan saat bekerja dan individu

tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja. Sesuai dengan penelitian Sulistiowati (2012) yang menyatakan bahwa konflik yang terjadi dalam keluarga dapat mempengaruhi kinerja individu. Konflik yang terjadi dalam kehidupan pribadi dapat menguras waktu dan tenaga individu saat di kantor, individu lebih mudah lelah dan merasa kurang termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik di kantor. Hal ini menimbulkan individu tidak memiliki keterikatan kerja yang baik karena individu terganggu dengan berbagai urusan pribadi.

Aspek *personal life enhancement of work* merupakan aspek yang menjelaskan bahwa kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan kualitas bekerja individu di kantor. Hal ini terjadi ketika individu memiliki perasaan yang bahagia di kehidupan pribadi menyebabkan individu merasa bersemangat untuk bekerja dan pekerjaan individu dilakukan dengan lebih sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik dan individu merasa puas dengan pekerjaannya. Kehidupan pribadi individu yang baik mampu meningkatkan performa kerja individu di kantor (Saina, Pio, & Rumawas, 2016). Tentunya hal ini membawa dampak yang baik pada kehidupan individu di dunia kerja karena merasa terikat dengan pekerjaan ketika individu melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan disertai perasaan yang bahagia. Maka dari itu, keterikatan kerja individu meningkat akibat dari meningkatnya kualitas kehidupan pribadi individu.

Aspek *work enhancement of personal life* merupakan aspek yang menjelaskan bahwa pekerjaan individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Hal ini mengacu pada pekerjaan yang dilakukan individu memberikan dampak yang positif pada individu tersebut, misalnya individu

memperoleh keterampilan khusus yang dapat disalurkan di kehidupan pribadi, sehingga individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dengan menerapkan keterampilan yang didapatkan di dunia kerja. Otonomi kerja seseorang juga mempengaruhi kebahagiaan karyawan sehingga karyawan memiliki kemauan untuk terus terlibat pada pekerjaan yang memberinya makna (Hakim & Septarini, 2014). Pekerjaan yang memberikan manfaat pada kehidupan individu tentu membuat individu merasa terikat pada pekerjaan tersebut dan individu melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan sepenuh hati. Hal ini dikatakan bahwa dengan adanya keterikatan kerja pada diri individu maka individu merasa pekerjaan sekecil apapun yang dilakukannya memberikan manfaat dalam kehidupan pribadinya.

Individu yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga mengganggu semangat individu untuk bekerja, berdedikasi pada pekerjaannya, dan kurang memiliki rasa senang dan keasyikan pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat kaitannya pada aspek keterikatan kerja, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikkan kerja (*absorption*). Ketika individu tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja, individu cenderung memprioritaskan salah satu kegiatannya yaitu baik pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Hal ini membuat individu kurang adil dalam membagi waktu, tenaga, dan pikiran agar kualitas kedua aspek kehidupan menjadi sama baik. Ketika individu mengalami ketidakseimbangan pembagian peran, hal ini dapat membuat individu kelelahan pada salah satu urusan baik pada urusan pribadi maupun urusan kantor. Ketika individu menyadari bahwa kehidupannya terbengkalai karena pekerjaan hal ini membuat individu merasa kurang semangat dalam bekerja disebabkan oleh

banyaknya tenaga yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan membuat kualitas kehidupan individu menurun. Ketika individu memiliki urusan pribadi yang mengganggu pekerjaan, individu akan merasa kurang bahagia dan bersemangat saat bekerja, karena individu perlu menyelesaikan dan membuang waktunya untuk memikirkan hal-hal pribadi yang juga perlu diselesaikan. Hal ini menyebabkan semangat kerja individu dapat menurun.

Dedikasi individu pada pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting, karena dedikasi merupakan cara individu untuk terus bertahan dan menghasilkan karya pada pekerjaannya, terutama saat individu merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan memberi manfaat pada hidupnya. Ketika kualitas keseimbangan kehidupan kerja individu tidak diperhatikan maka akan berdampak pada kinerja individu di kantor, karena dengan adanya ketidakseimbangan antara bekerja dan kehidupan membuat individu kurang berkonsentrasi dan totalitas saat berada pada satu kehidupan yang sedang dijalannya. Contohnya individu kurang dapat maksimal dalam bekerja karena memikirkan kehidupan pribadi dan sebaliknya. Hal ini membuat individu menjadi jauh dari pencapaian yang seharusnya dapat dicapai karena konsentrasi individu saat melakukan satu kegiatan tidak terfokuskan hanya pada kegiatan tersebut melainkan juga pada kegiatan lain diluar pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga individu kurang mampu berdedikasi tinggi pada pekerjaan yang dilakukannya.

Individu yang memiliki keseimbangan pada kehidupan dan pekerjaan cenderung fokus pada setiap kegiatan yang sedang dijalankannya. Contohnya ketika individu berada di rumah, ia akan meluangkan waktu untuk dapat terlibat

pada kegiatan sosial dan urusan rumah sehingga kualitas kehidupan pribadi membuatnya mampu memberikan konsentrasi yang tinggi saat bekerja karena waktu, tenaga, dan pikiran individu tersebut dapat terlibat penuh pada kegiatannya di kantor. Individu cenderung memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk bekerja dan asyik pada pekerjaannya terutama saat individu sudah memenuhi segala kewajiban dan kebutuhan pada kehidupan pribadi. Individu lebih mampu berkonsentrasi pada pekerjaan yang dilakukan dan merasa senang pada pekerjaannya karena jiwa raga individu terlibat penuh dengan pekerjaan hingga waktu terasa berlalu dengan sangat cepat dan kualitas kerja individu memberikan hasil yang baik.

Seorang individu yang memiliki keseimbangan baik pada aspek kehidupan pribadi maupun pada pekerjaan yang dilakukan di kantor dan kedua hal tersebut saling mendukung, maka individu akan mendapatkan hasil yang memuaskan berupa keberhasilan pekerjaan dan peningkatan kualitas kehidupan pribadi. Peningkatan kinerja dan kepuasan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi keterikatan kerja seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal di tempat kerja dengan sepenuh hati dan perasaan yang menyenangkan saat bekerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan dengan keterikatan kerja seseorang. Keterikatan kerja dalam suatu jabatan diperlukan untuk mencapainya visi perusahaan dan tercapainya kesuksesan karier seseorang dengan menjalankan tanggung jawab pada pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan diperlukan oleh seseorang untuk mendapatkan kesejahteraan

psikologis baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi, karena dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) seseorang dapat menjalankan peran di lingkungan keluarga dengan baik dan bekerja di kantor dengan maksimal yang disertai dengan perasaan yang positif akan pekerjaan yang dilakukan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada pekerja generasi Y. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja individu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)
2. Variabel Bebas : Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

B. Definisi Operasional

1. Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Keterikatan kerja yaitu skor responden yang diukur menggunakan skala adaptasi dengan nama *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dibentuk dari aspek keterikatan kerja yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Bakker (Seppala dkk., 2009). Aspek-aspek keterikatan kerja yang diungkap oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan kerja (*absorption*) dengan tujuan mengukur sejauh mana seseorang mampu bekerja dengan sungguh-sungguh, sepenuh hati dan melibatkan emosi positif pada pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi skor yang diperoleh individu pada *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) menunjukkan bahwa individu memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan kehidupan kerja yaitu skor responden yang diukur dengan alat ukur adaptasi dari skala 17 aitem dengan nama *Work*

Life Balance Scale yang dirancang oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Skala ini mengukur empat dimensi keseimbangan kehidupan kerja yang diungkapkan Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personal Life*), Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*), Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*), dan Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja seseorang.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini yaitu pada pekerja generasi Y dengan rentang usia 18-37 tahun sesuai dengan generasi kelahiran Y yang lahir pada tahun 1980 hingga tahun 2000, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, bekerja di bidang perhotelan di wilayah D.I. Yogyakarta.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang ditempuh oleh peneliti untuk memperoleh data dari masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Azwar (Laela, 2015) menjelaskan bahwa metode skala adalah metode pengumpulan data yang mengungkap konstruk dan konsep psikologis yang menggambarkan aspek individu.

Stimulus berupa pertanyaan dan pernyataan yang tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

1. Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja merupakan alat ukur yang diadaptasi dari alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (Seppala dkk., 2009) tentang keterikatan kerja. Alat ukur adaptasi yaitu alat ukur yang diadaptasi dengan cara diterjemahkan dari alat ukur asli ke bahasa tujuan yang pada penelitian ini yaitu bahasa Indonesia agar mendapatkan makna yang sama dan dapat disesuaikan dengan budaya pada karakteristik subjek penelitian. Aspek-aspek keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan kerja (*absorption*). Terdapat 17 aitem pernyataan di dalam alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat keterikatan kerja pada individu pekerja. Skala yang digunakan dalam alat ukur ini yaitu skala yang berdasarkan pada skala asli *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yaitu ada tujuh rentang angka untuk menjawab pernyataan dari 0 sampai 6 dengan pernyataan *favorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung variabel, sehingga jika semakin tinggi nilai individu pada pernyataan ini maka semakin tinggi konstruk variabel terdapat dalam diri individu.

Alat ukur keterikatan kerja memiliki tujuh pilihan jawaban yang digunakan untuk merespon setiap aitem yang diberikan kepada partisipan. Alternatif jawaban skala yang digunakan yaitu “Tidak Pernah” yang artinya

partisipan tidak pernah merasakan hal yang dinyatakan dalam aitem, “Hampir Tidak Pernah” dengan penjelasan bahwa partisipan pernah beberapa kali dalam setahun atau kurang, “Jarang” dengan penjelasan bahwa partisipan merasakan pernyataan satu kali dalam satu bulan atau kurang, “Terkadang” dengan penjelasan bahwa partisipan merasakan beberapa kali dalam sebulan, “Sering” dengan penjelasan bahwa partisipan merasakan seminggu sekali, “Sangat Sering” dengan penjelasan bahwa partisipan merasakan beberapa kali dalam satu minggu, dan “Selalu” dengan penjelasan bahwa partisipan merasakan setiap hari. Skor yang diberikan berkisar antara 0 sampai dengan 6.

Pada skala ini semua aitem adalah aitem *favorable*, sehingga pengukuran pada aitem akan diberikan skor 0 pada pernyataan “Tidak Pernah”, 1 pada pernyataan “Hampir Tidak Pernah”, 2 pada pernyataan “Jarang”, 3 pada pernyataan “Terkadang”, 4 pada pernyataan “Sering”, 5 pada pernyataan “Sangat Sering”, dan 6 pada pernyataan “Selalu”. Maka dari itu, skor maksimum individu pada skala ini yaitu 102 dan skor minimum individu pada skala ini yaitu 0. Di bawah ini adalah tabel *blue print* keterikatan kerja.

Tabel 1
Blue Print Work Engagement

<i>Work Engagement</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Semangat (<i>Vigor</i>)	1, 4, 8, 12, 15, 17	-
Dedikasi (<i>Dedication</i>)	2, 5, 7, 10, 13	-
Keterlarutan Kerja (<i>Absorption</i>)	3, 6, 9, 11, 14, 16	-

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Alat untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja merupakan alat ukur yang diadaptasi dari *Work Life Balance Scale* dengan 17 aitem dari Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Skala ini mengukur empat dimensi keseimbangan kehidupan kerja yang diungkapkan Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Skala pada alat ukur ini memiliki lima pilihan jawaban untuk merespon setiap aitem yang diberikan kepada partisipan. Alternatif jawaban pada skala dimulai dari “Tidak Pernah” dengan skor 1, “Jarang” dengan skor 2, “Terkadang” dengan skor 3, “Sering” dengan skor 4, dan “Selalu” dengan skor 5.

Nilai skor pada aitem yang lebih tinggi menunjukkan bahwa responden melaporkan bahwa responden mengalami situasi dalam pernyataan lebih sering. Aitem-aitem pada aspek *work interference with personal life* dan aspek *personal life interference with work* adalah skor terbalik atau sering disebut sebagai pernyataan *unfavorable* pada variabel keseimbangan kehidupan kerja. Pada aspek *personal life enhancement of work* dan aspek *work enhancement of personal life* merupakan pernyataan *favorable* terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja sehingga skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan lebih tinggi juga (Hayman, 2005). Maka dari itu, skor maksimum pada skala ini yaitu 85 dan skor minimum yaitu 17.

Tabel 2
Blue Print Work Life Balance

Keseimbangan Kehidupan Kerja	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi	-	1, 3, 5, 7, 9
Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan	-	2, 4, 6, 8, 10, 11
Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan	12, 14, 16	-
Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi	13, 15, 17	

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas alat ukur merupakan sejauh mana alat ukur mengukur apa yang diukur. Validitas alat ukur pada penelitian ini melihat apakah alat ukur skala mengukur variabel yang ingin diukur, yaitu mengukur konstruk psikologis yang ada dalam diri individu. Validitas alat ukur dilakukan melalui berbagai cara yaitu dengan menggunakan validitas tampak (*face validity*) yang diterapkan bahwa tampak dari alat ukur dibuat sesuai dengan apa yang ingin diukur, misalnya judul skala yang berhubungan dengan kedua variabel dan gambar depan yang ditampilkan pada skala berhubungan dengan variabel yang ingin diukur. Pada skala yang akan digunakan juga akan dilakukan pemeriksaan bahasa oleh beberapa orang, untuk memastikan bahwa bahasa yang digunakan dalam alat ukur dapat dipahami oleh responden dan dimaknai dengan cara yang sama oleh responden dalam pengisian skala.

Skala yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja dibuat dengan cara mengadaptasi alat ukur sebelumnya yang dibentuk dari aspek keterikatan kerja

yang dibuat oleh Schaufeli dan Bakker (Seppala dkk., 2009) dengan nama *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Aspek-aspek keterikatan kerja yang diungkap oleh Schaufeli dan Bakker (2010) yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan kerja (*absorption*). Alat ukur keterikatan kerja terdiri dari 17 aitem pernyataan yang disesuaikan dengan konteks yang akan menjadi populasi di lapangan, 17 aitem tersebut diturunkan dari aspek yang sama yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Bakker (2010) untuk memastikan bahwa alat ukur mengukur apa yang diukur.

Pada alat ukur keseimbangan kehidupan kerja skala diadaptasi dari alat ukur Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Skala ini mengacu pada aspek keseimbangan kehidupan kerja yang diungkapkan Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Alat ukur Fisher, Bulger, dan Smith (2009) memiliki 17 aitem pernyataan. *Work Life Balance Scale* ini memiliki lima pilihan jawaban. Alat ukur ini menunjukkan keempat domain yang disebutkan oleh Fisher, dkk. (2009) yang setiap pernyataan diturunkan dari setiap aspek keseimbangan kehidupan kerja.

Reliabilitas merupakan keajegan alat ukur untuk mengukur suatu variabel. Kedua skala dapat dikatakan reliabel jika nilai signifikansi pada *Cronbach's Alpha* memiliki nilai >0.8 . Alat ukur yang reliabel merupakan alat ukur yang ajeg sehingga konsistensi alat ukur tetap terjaga untuk mengukur setiap aspek dalam variabel dan mengukur keajegan variabel tersebut.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini untuk mengukur uji korelasi dilakukan dengan menggunakan teknik *Product Moment* dengan bantuan aplikasi statistik *SPSS 21.00 for windows*, dengan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi pada uji normalitas mencapai nilai $p > 0.05$ yang menunjukkan bahwa data tersebar normal. Penelitian ini juga melalui uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja bersifat linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis dari variabel bebas dan variabel tergantung. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear apabila nilai $p < 0.05$. Uji linearitas data penelitian menggunakan bantuan teknik *Test for Linearity Compare Means* pada taraf signifikansi 5% (Santoso dalam Bintang & Astiti, 2016).

Pada uji korelasi data akan menggunakan analisis data *Pearson's Product Moment* jika data uji asumsi terbukti normal, sedangkan data akan menggunakan analisis data oleh Spearman jika data uji asumsi terbukti tidak normal. Data uji korelasi dapat dikatakan signifikan jika nilai $p < 0.05$, dalam penelitian ini artinya jika data menunjukkan nilai yang signifikan maka ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja generasi Y.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan

1. Orientasi Kacah

Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) DIY mencatat bahwa saat ini jumlah hotel di wilayah Yogyakarta tercatat sebanyak 1.160 hotel. Sebanyak 60 di antaranya merupakan hotel bintang dengan 6000-an kamar dan 1.100 hotel lainnya merupakan hotel kelas Melati dengan 12.660 kamar (tribunjogja, 2013). Beberapa hotel di bawah merupakan hotel tempat pengambilan sampel pada penelitian ini.

Tabel 3
Hotel Tempat Pelaksanaan Survei

No	Hotel	Jumlah Bintang	Jumlah SDM	Lokasi
1	Hotel A	2	11	Jalan Kaliurang
2	Hotel B	2	12	Jalan Kaliurang
3	Hotel C	3	33	Jalan Laks. Adisucipto
4	Hotel D	4	100	Jalan Babarsari
5	Hotel E	3	40	Jalan Sosrowijayan
6	Hotel F	2	12	Jalan Palagan Tentara
7	Hotel G	2	13	Jalan Ringroad Utara
8	Hotel H	5	80	Jalan Laks. Adisucipto
9	Hotel I	2	30	Jalan Pasar Kembang
10	Hotel J	1	6	Jalan Colombo
11	Hotel K	3	40	Jalan Kaliurang
12	Hotel L	2	35	Kotabaru
13	Hotel M	2	35	Jalan AM. Sangaji
14	Hotel N	2	40	Jalan AM. Sangaji
15	Hotel O	4	70	Jalan Seturan
16	Hotel P	2	30	Jalan Sagan
17	Hotel Q	5	120	Jalan Laks. Adisucipto

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18 Januari 2018 hingga 27 Februari 2018. Surat izin penelitian dilampirkan untuk diberikan pada bidang perhotelan sebagai awal proses administrasi penelitian. Surat permohonan izin yang dikeluarkan oleh fakultas universitas merupakan hal yang penting untuk dapat memasuki dunia perusahaan, sebagai syarat administrasi bahwa peneliti sudah mendapatkan izin resmi dari kampus untuk dapat mengambil data di lapangan dalam bentuk kuesioner kepada karyawan atau partisipan yang ditujukan sebagai subjek penelitian.

Langkah awal dalam proses mendapatkan izin mengambil data yaitu dengan membuat surat permohonan izin pengambilan data untuk skripsi yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Surat permohonan izin bernomor 1114/Dek/70/Div.Um.RT/XII/2017 bertanggal 28 Desember 2017 ditujukan pada General Manager tiga hotel berbeda di Kota Yogyakarta. Surat permohonan izin bernomor 3/Dek/70/Div.Um.RT/I/2018 bertanggal 4 Januari 2018 ditujukan pada dua hotel berbeda di Yogyakarta. Surat permohonan izin bernomor 58/Dek/70/Div.Um.RT/I/2018 bertanggal 16 Januari 2018 ditujukan pada empat hotel berbeda di Yogyakarta. Surat permohonan izin bernomor 82/Dek/70/Div.Um.RT/I/2018 bertanggal 22 Januari 2018 ditujukan pada enam hotel berbeda di Yogyakarta. Surat permohonan izin bernomor 105/Dek/70/Div.Um.RT/I/2018 bertanggal 25

Januari 2018 ditujukan pada sebelas hotel berbeda di Yogyakarta. Surat permohonan izin bernomor 31/Dek/70/Div.Um.RT/I/2018 bertanggal 31 Januari 2018 ditujukan pada enam hotel berbeda di Yogyakarta. Surat permohonan izin bernomor 121/Dek/70/Div.Um.RT/II/2018 bertanggal 1 Februari 2018 ditujukan pada satu hotel di Kota Yogyakarta.

Jumlah pembuatan surat permohonan izin diberikan pada 33 hotel dan seluruhnya disebar pada hotel-hotel yang ditujukan oleh surat tersebut sebagai permohonan izin ambil data sampel skripsi di hotel-hotel tersebut. Apabila surat permohonan izin tersebut disetujui oleh pihak hotel, baik oleh Direksi, General Manager, ataupun HRD dari hotel itu, maka pengambilan data diizinkan dengan sepengetahuan atasan hotel tersebut.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *booklet* kuesioner psikologi yang bertujuan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan bidang perhotelan generasi Y. *Booklet* kuesioner tersebut berisi *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dan *Work Life Balance Scale*. Alat ukur ini diadaptasi dan dimodifikasi oleh peneliti kemudian dilakukan uji coba untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat ukur terhadap variabel yang ingin diukur, sehingga alat ukur dapat digunakan untuk penelitian.

1) *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES)

Utrecht Work Engagement Scale (UWES) adalah skala untuk mengukur keterikatan kerja (*work engagement*) seorang karyawan

terhadap pekerjaannya yang dirancang oleh Schaufeli dan Bakker. Pada awalnya *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang terdiri dari 24 aitem, namun setelah pengujian psikometri tujuh aitem pada skala dikatakan tidak cukup efektif sehingga tujuh aitem ini perlu dihilangkan dan mempertahankan 17 aitem yang lain sehingga disebut UWES-17 (Schaufeli & Bakker, 2004). Skala ini terdiri dari 17 aitem pernyataan mengenai bagaimana kesungguhan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja yang mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Bakker (Seppala dkk., 2009) dari tiga aspek *work engagement* yaitu yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan kerja (*absorption*). *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) memiliki tujuh rentang jawaban pada 17 pernyataan positif atau *favorable* terhadap variabel keterikatan kerja. Tujuh macam pilihan jawaban dalam skala ini yaitu “Tidak Pernah” (0), “Hampir Tidak Pernah” (1), “Jarang” (2), “Terkadang” (3), “Sering” (4), “Sangat Sering” (5), dan “Selalu” (6).

Pernyataan pada nomor 1, 4, 8, 12, 15, dan 17 merupakan aitem pencerminan dari aspek semangat (*vigor*), pernyataan pada nomor 2, 5, 7, 10, dan 13 merupakan aitem pencerminan dari aspek dedikasi (*dedication*), sedangkan pernyataan pada nomor 3, 6, 9, 11, 14, dan 16 merupakan aitem pencerminan dari aspek keterlarutan kerja (*absorption*). Pemberian skor pada setiap aitem dalam skala ini diberikan sama dengan skor tujuh pilihan jawaban di atas pada seluruh

nomor dari pernyataan nomor 1 hingga 17. Hal ini terjadi karena aitem pada skala keterikatan kerja seluruhnya merupakan aitem *favorable* sehingga tidak diperlukan adanya *reverse score* atau nilai skor terbalik yang biasanya digunakan untuk aitem *unfavorable*.

Kesimpulannya, *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dalam penelitian ini merupakan skala untuk mengukur bagaimana keterikatan karyawan generasi Y dengan pekerjaan yang dilakukannya sehingga individu tersebut mampu mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dan terlibat positif dalam pekerjaan tersebut baik secara fisik, kognitif, dan emosional.

2) *Work Life Balance Scale*

Work life balance scale adalah skala untuk mengukur keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang. Pada awalnya skala ini terdiri dari 24 aitem, namun dalam penelitian tentang perbandingan validitas konstruk skala dengan 24 aitem dan skala dengan 17 aitem, menunjukkan bahwa skala dengan 17 aitem dapat mengukur keempat dimensi variabel keseimbangan kehidupan kerja, karena skala 17 aitem ini merupakan revisi aitem dari skala sebelumnya agar lebih efektif mengukur variabel di beberapa jenis pekerjaan dan organisasi (Fisher, Bulger, & Smith, 2009).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi dari skala 17 aitem Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yang

mengukur empat dimensi yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). 17 pernyataan dalam skala memiliki lima pilihan jawaban yaitu “Tidak Pernah” (1), “Jarang” (2), “Terkadang” (3), “Sering” (4), dan “Selalu” (5).

Pernyataan pada nomor 1, 3, 5, 7, dan 9 merupakan aitem untuk mencerminkan aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL) sebagai aitem *unfavorable*, pernyataan pada nomor 2, 4, 6, 8, 10, dan 11 merupakan aitem untuk mencerminkan aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW) sebagai aitem *unfavorable*, pernyataan pada nomor 12, 14, dan 16 merupakan aitem untuk mencerminkan aspek *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) sebagai aitem *favorable*, sedangkan pernyataan pada nomor 13, 15, dan 17 merupakan aitem untuk mencerminkan aspek *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) sebagai aitem *favorable* pada variabel keseimbangan kehidupan kerja. Pemberian skor pada pilihan jawaban aitem *unfavorable* diperlukan adanya perhitungan *reverse* (membalik skor) pada pilihan jawaban.

Maka, untuk aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, dan 11 pilihan jawaban mengalami nilai skor terbalik karena aitem-aitem pada nomor tersebut merupakan pernyataan *unfavorable*, sedangkan aitem pada nomor 12, 13, 14, 15, 16, dan 17 memiliki skor tetap pada pilihan

jawaban karena aitem-aitem pada nomor ini merupakan pernyataan *favorable* terhadap variabel yang diukur yaitu keseimbangan kehidupan kerja.

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur (*tryout*) dilakukan pada data awal pengumpulan data untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari skala yang digunakan untuk penelitian. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah data yang terdapat dalam skala benar-benar mengukur yang ingin diukur dan bagaimana keajegan alat ukur tersebut. Uji coba alat ukur dilaksanakan dengan melibatkan 30 karyawan generasi Y di bidang perhotelan pada data-data awal pengumpulan data penelitian.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Proses uji coba penting untuk dilakukan dengan tujuan memastikan bahwa alat ukur benar-benar reliabel dan valid sehingga dapat dikatakan layak sebagai alat ukur penelitian. Pengujian validitas dilihat dari aitem pada alat ukur yang mencerminkan aspek-aspek pada variabel yang diukur, validitas tampak (*face validity*) pada alat ukur, dan melihat dari nilai *R-item* untuk melihat bahwa seluruh aitem pada skala mengukur hal yang sama pada variabel yang sama. Batas yang baik untuk melihat validitas alat ukur penelitian dilihat dari *R-item* pada setiap aitem variabel yaitu dengan nilai minimal 0.25-0.30 pada tabel "*corrected item total correlation*".

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's*

Alpha (α) pada nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Aitem yang digugurkan merupakan aitem yang tidak memenuhi standar nilai pada tabel *corrected item total correlation* yaitu minimal 0.25, sehingga aitem tersebut perlu dihapus agar alat ukur menjadi layak dan nilai reliabilitas pada alat ukur menjadi lebih tinggi terhadap variabel yang diukur. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 21.00 for windows*.

1) Angket Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Hasil uji coba menunjukkan bahwa angket keterikatan kerja (N=17 aitem) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) sebesar 0.890 pada ketiga aspek keterikatan kerja. Pada uji coba alat ukur keterikatan kerja ditemukan dua aitem gugur, yaitu pada aitem nomor 6 dan 15, namun pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian nomor aitem tidak berubah. Sehingga setelah dihapusnya dua aitem tersebut *Cronbach's Alpha* (α) meningkat menjadi 0.911.

Tabel 4
Distribusi Aitem Skala *Work Engagement* Setelah Uji Coba

Aspek	Butir Favorable	
	Nomor Butir	Jumlah
Semangat (<i>Vigor</i>)	1, 4, 8, 12, 15 , 17	5
Dedikasi (<i>Dedication</i>)	2, 5, 7, 10, 13	5
Keterlarutan Kerja (<i>Absorption</i>)	3, 6 , 9, 11, 14, 16	5
Total Aitem Setelah Uji Coba	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17	15

Keterangan: Angka yang dicetak tebal berarti aitem yang gugur dan nomor pada aitem lainnya tidak berubah.

2) Angket Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Hasil uji coba menunjukkan bahwa angket keseimbangan kehidupan kerja (N=17 aitem) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) sebesar 0.866 pada keempat aspek keseimbangan kehidupan kerja. Pada uji coba alat ukur ini ditemukan tiga aitem gugur, yaitu pada aitem nomor 6, 12, dan 15, namun pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian nomor aitem tidak berubah. Sehingga setelah dihapusnya dua aitem tersebut *Cronbach's Alpha* (α) meningkat menjadi 0.899.

Tabel 5
Distribusi Aitem Skala *Work Life Balance* Setelah Uji Coba

Aspek	Butir <i>Favorable</i>		Butir <i>Unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
Pekerjaan Menggangu Kehidupan Pribadi	-	-	1, 3, 5, 7, 9	5
Kehidupan Pribadi Menggangu Pekerjaan	-	-	2, 4, 6 , 8, 10, 11	5
Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan	12 , 14, 16	2	-	-
Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi	13, 15 , 17	2	-	-
Total Aitem Setelah Uji Coba	13, 14, 16, 17	4	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11	10

Keterangan: Angka yang dicetak tebal berarti aitem yang gugur dan nomor pada aitem lainnya tidak berubah.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penyebaran beberapa proposal penelitian dan surat izin telah dilakukan sejak tanggal 3 Januari 2018. Peneliti kemudian melakukan *follow-up* dan menunggu kebijakan perusahaan terkait proposal tersebut. Selama tanggal 3 Januari 2018-27 Februari 2018 peneliti pernah menyerahkan proposal dan surat izin penelitian sebanyak 33 surat pada seluruh hotel tersebut yang terdapat dalam surat. Peneliti mendapatkan izin untuk melakukan pengambilan sampel penelitian diberikan oleh 17 hotel berbeda di Yogyakarta dengan sampel dari setiap hotel dimulai dari 3-16 partisipan.

Pengambilan data dilakukan pada karyawan generasi Y di 17 hotel berbeda di D.I. Yogyakarta mulai pada tanggal 18 Januari 2018-27 Februari 2018. Peneliti datang untuk menyerahkan proposal dan kuesioner sekaligus melakukan observasi lingkungan hotel. Prosedur pengambilan data disertai dengan surat izin pengambilan data yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya yang ditujukan pada *General Manager* atau HRD hotel yang tersebut dalam surat. Kemudian surat izin, proposal, dan kuesioner dipelajari terlebih dahulu oleh pimpinan hotel dan diserahkan pada bidang Personalia atau HRD sebagai konfirmasi apakah proposal tersebut diizinkan atau tidak diizinkan dalam pengambilan data.

Selama proses proposal dipelajari oleh pimpinan perusahaan, peneliti melakukan *follow-up* minimal 3 hari sekali setelah menyerahkan proposal. Selanjutnya, jika telah ada konfirmasi tindak lanjut terkait kebijakan perusahaan akan penelitian itu, peneliti dapat kembali pada waktu yang telah disepakati dengan

HRD hotel baik untuk mengambil kembali proposal dan kuesioner jika tidak dapat melakukan penelitian di hotel tersebut, jika proposal diterima maka peneliti datang mengambil kuesioner yang telah terisi penuh, atau menentukan tanggal dan bertemu dengan HRD untuk wawancara singkat terkait proposal untuk pengambilan sampel di perusahaan itu.

Ketika semua data lapangan sudah terkumpul, peneliti melakukan proses *input* data dan menyeleksi data yang tidak masuk pada kriteria yang sudah ditentukan, misalnya menggugurkan data subjek ketika subjek berusia >38 tahun atau <18 tahun, menggugurkan data subjek yang memiliki jabatan *housekeeping*, *office boy/girl* atau *security*, hal ini dilakukan karena peneliti menginginkan subjek yang bekerja di hotel dan masuk dalam sistem jabatan yang jelas dengan minimal jabatan adalah *staff*. Peneliti khawatir jika memasukkan jabatan yang telah disebutkan peneliti tidak bisa mengendalikan data penelitian apabila ternyata jabatan tersebut merupakan bagian yang terdapat dari *outsourcing* pada perusahaan itu.

Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 184 dan kembali pada peneliti sejumlah 147 kuesioner. Data yang gugur sebanyak 17 kuesioner, data yang digunakan untuk menambahkan data *tryout* adalah 3 kuesioner, dan data yang peneliti *input* adalah 128 kuesioner. Kesimpulannya, penelitian ini menggunakan 128 subjek yang masuk sebagai sampel karyawan generasi Y di bidang perhotelan wilayah Yogyakarta.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek yang terlibat dalam penelitian ini yaitu sebanyak 128 karyawan generasi Y di bidang perhotelan. Jabatan yang terlibat dalam penelitian ini yaitu minimal staff hingga manager yang masuk dalam kategori usia generasi Y sebagai karyawan di bidang perhotelan. Jabatan tersebut yaitu resepsionis, *front officer*, *sales and marketing*, akuntan, *kitchen staff*, koki, *guest relation officer*, *engineer*, *public relation executive*, *IT and E-commerce*, personalia/HRD, supervisor, sekretaris, dan manager. Berikut ini adalah gambaran umum mengenai subjek penelitian.

Tabel 6
Deskripsi Subjek Penelitian

Variabel Demografik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	59	46.1%
	Perempuan	69	53.9%
Masa Kerja	0 - 1.5 tahun	70	54.7%
	1.5 - 3 tahun	40	31.2%
	3 - 4.5 tahun	7	5.5%
	4.5 - 6 tahun	8	6.3%
	6 - 7.5 tahun	0	0%
	7.5 - 9 tahun	3	2.3%
Usia	18 - 22 tahun	21	16.4%
	23 - 26 tahun	45	35.2%
	27 - 30 tahun	35	27.3%
	31 - 34 tahun	18	14.1%
	35 - 38 tahun	9	7%

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan tingkat skor yang diperoleh karyawan generasi Y di bidang perhotelan dari skala keterikatan kerja dan

keseimbangan kehidupan kerja. Berikut ini adalah hasil deskripsi data hipotetik dan data empirik berdasarkan data penelitian, yang meliputi skor minimal, skor maksimal, rata-rata, dan standar deviasi:

Tabel 7
Deskripsi Data Penelitian *Work Engagement* dan *Work Life Balance*

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
Keterikatan Kerja	128	45	0	90	15	62.74	34	90	12.32
Keseimbangan Kehidupan Kerja	128	28	14	70	9.3	50.22	30	69	8.55

Perhitungan data hipotetik merupakan perhitungan data yang mengacu pada alat ukur sebagai acuan perhitungan, sedangkan perhitungan data empirik merupakan perhitungan data yang mengacu pada subjek di populasi sebagai acuan perhitungan (Widhiarso, 2017). Perhitungan data hipotetik keterikatan kerja (*work engagement*) menunjukkan nilai minimal pada alat ukur yaitu 0, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 90, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 45 dengan standar deviasi 15. Berdasarkan hasil perhitungan data empirik dengan bantuan *software SPSS 21.00* menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada sampel 128 subjek memiliki nilai minimal 34, maksimal 90 dengan nilai rata-rata 62.74 dan standar deviasi 12.32. Pada perhitungan hipotetik variabel keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa nilai minimal pada alat ukur yaitu 14, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 70, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 42 dengan standar deviasi 9.3. Keseimbangan kehidupan kerja menurut data empirik dari sampel 128 subjek menunjukkan bahwa nilai

minimal yang diperoleh yaitu 30, nilai maksimal yang diperoleh 69 dengan nilai rata-rata 50.22 dan nilai standar deviasi 8.55.

Tabel 8
Norma Kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategori
$X \leq \mu - 1.8 \sigma$	Sangat Rendah
$\mu - 1,8 \sigma < X \leq \mu - 0,6 \sigma$	Rendah
$\mu - 0,6 \sigma < X \leq \mu + 0,6 \sigma$	Sedang
$\mu + 0,6 \sigma < X \leq \mu + 1,8 \sigma$	Tinggi
$X > \mu + 1.8 \sigma$	Sangat Tinggi

Keterangan:

X : Skor Subjek
 μ : Rata-rata Skor hipotetik
 σ : Standar Deviasi Hipotetik

Berdasarkan norma kategorisasi di atas skor subjek dapat dibagi menjadi lima kategori pada variabel keterikatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Kategori skor dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 9
Kategorisasi Skor Keterikatan Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 18$	0	0%
Rendah	$18 < X \leq 36$	1	0.78%
Sedang	$36 < X \leq 54$	34	26.56%
Tinggi	$54 < X \leq 72$	63	49.22%
Sangat Tinggi	$X > 72$	30	23.44%
Total		128	100%

Hasil kategorisasi yang dilakukan pada skor keterikatan kerja menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kategori sangat rendah berjumlah 0 subjek atau 0%. Subjek yang memiliki kategori rendah pada skor keterikatan kerja berjumlah 1 subjek atau 0.78%. Subjek yang berada pada kategori sedang pada skor keterikatan kerja berjumlah 34 atau 26.56%. Subjek yang memiliki kategori tinggi pada skor keterikatan kerja berjumlah 63 atau 49.22% dan subjek yang memiliki kategori sangat tinggi pada skor keterikatan kerja berjumlah 30 atau 23.44%.

Tabel 10
Kategorisasi Skor Keseimbangan Kehidupan Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 25$	0	0%
Rendah	$25 < X \leq 36$	10	7.8%
Sedang	$36 < X \leq 47$	40	31.25%
Tinggi	$47 < X \leq 59$	58	45.32%
Sangat Tinggi	$X > 59$	20	15.63%
Total		128	100%

Hasil kategorisasi yang dilakukan pada skor keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kategori sangat rendah berjumlah 0 subjek atau 0%. Subjek yang memiliki kategori rendah pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 10 subjek atau 7.8%. Subjek yang berada pada kategori sedang pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 40 atau 31.25%. Subjek yang memiliki kategori tinggi pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 58 atau 45.32% dan subjek yang memiliki kategori sangat tinggi pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 20 atau 15.63%.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, data yang telah didapatkan harus melalui uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang dilakukan meliputi dua pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi tersebut harus dipenuhi karena menjadi syarat untuk melakukan uji statistic parametrik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang terdistribusi secara normal atau tidak dalam suatu populasi. Pengujian normalitas sebaran data dalam penelitian ini menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov*. Sebaran data dapat dikatakan normal apabila hasil signifikansi memiliki nilai $p > 0.05$. Hasil uji normalitas pada penelitian ini yang

menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa sebaran data variabel pada skala keterikatan kerja memiliki nilai $p=0.147$ ($p>0.05$), sedangkan pada variabel skala keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai $p=0.274$ ($p>0.05$).

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
Keterikatan Kerja	0.147	Terdistribusi Normal
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.274	Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel keterikatan kerja memiliki nilai ($p=0.147$, $p>0.05$) sehingga sebaran data dapat dikatakan normal dan nilai signifikansi pada variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai ($p=0.274$, $p>0.05$) sehingga sebaran data dapat dikatakan terdistribusi secara normal pada kedua variabel. Maka, dengan sebaran data yang terdistribusi normal uji hipotesis dapat dilakukan dengan analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linieritas digunakan untuk melihat hubungan linier yang terbentuk dari variabel keseimbangan kehidupan kerja dan variabel keterikatan kerja. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa data keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja membentuk garis linier dengan nilai $p=0.000$ ($p<0.05$).

Tabel 12
Hasil Uji Linieritas

Variabel		F	p	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	F Linearity	31.72	0.000	Linier
dengan Keterikatan Kerja	F Deviation from Linearity	1.362	0.128	Tidak menyimpang dari garis linier

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel merupakan satu garis lurus atau dapat dikatakan berhubungan. Hal ini dapat terlihat dari data yang menunjukkan $F=31.72$ dengan nilai $p=0.000$ ($p<0.05$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat **linier**.

4. Uji Hipotesis

Hasil uji asumsi yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa sebaran data variabel keterikatan kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja terdistribusi normal dan kedua variabel memenuhi uji linieritas sehingga kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier. Maka dari itu, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson* untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel dan arah antar variabel tersebut.

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	p	R ²
Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja	0.433	0.000	0.18749

Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja memiliki nilai $p=0.000$ ($p<0.05$) dengan $r=0.433$, artinya ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja dengan besar korelasi 0.433 atau sedang. Korelasi yang dimiliki antar variabel ini merupakan korelasi yang positif yang dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang tidak memiliki tanda negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja sebesar 0.433. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini hipotesis null ditolak dan hipotesis alternatif **diterima**.

Pada hasil uji hipotesis ini juga dapat dilihat nilai *effect size* dengan melihat nilai R^2 . *Effect size* adalah ukuran mengenai besarnya efek suatu variabel ke variabel lain yang merupakan ukuran mengenai signifikansi praktis hasil penelitian korelasi atau penelitian sebab akibat pada variabel tersebut (Santoso, 2010). Pada penelitian ini dapat dilihat nilai R^2 pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja yaitu 0.18749. Nilai ini menunjukkan estimasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek sebesar 18.74% terhadap keterikatan kerja. Menurut Cohen (Santoso, 2010) *effect size* pada penelitian ini masuk kategori sedang (*medium effect size*).

Analisis tambahan yang dilakukan yaitu melakukan uji korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja dengan usia partisipan, dan masa kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara usia partisipan dengan keterikatan kerja yang memiliki nilai $p=0.248$ ($p>0.05$) dan nilai $r=0.061$. Hasil korelasi antara usia partisipan dengan keseimbangan

kehidupan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia partisipan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang memiliki nilai $p=0.366$ ($p>0.05$) dan nilai $r=0.031$.

Korelasi antara masa kerja dengan keterikatan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut dengan nilai $p=0.288$ ($p>0.05$) dan nilai $r=0.050$, begitu juga dengan korelasi antara masa kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan pada kedua variabel dengan nilai $p=0.075$ ($p>0.05$) dan $r=-0.128$. Variabel biografis yang tidak memiliki korelasi dengan keterikatan kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja artinya tidak memiliki pengaruh terhadap skor yang diperoleh pada tingkat variabel yang diteliti.

Tabel 14
Korelasi Variabel Penelitian dengan Usia dan Lama Kerja

Variabel	r	p
Usia dengan Keterikatan Kerja	0.061	0.248
Usia dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.031	0.366
Masa Kerja dengan Keterikatan Kerja	0.050	0.288
Masa Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja	-0.128	0.075

Analisis lanjutan dilakukan juga untuk melihat korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y awal yang lahir pada tahun 1980-1990 berusia 29-38 tahun dan generasi Y akhir yang lahir pada tahun 1990-2000 berusia 18-28 tahun. Hasil analisis menunjukkan ada korelasi positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y awal dengan usia 29-38 tahun dengan nilai $p=0.002$ ($p<0.05$) dan $r=0.424$. Hasil juga menunjukkan ada korelasi antara

keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y akhir dengan usia 18-28 tahun dengan nilai $p=0.000$ ($p<0.05$) dan $r=0.428$. Nilai koefisien korelasi pada pengelompokkan generasi Y awal dan generasi Y akhir tidak berbeda jauh artinya adanya hubungan pada kedua variabel tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pengelompokkan generasi Y awal dan generasi Y akhir.

Tabel 15
Korelasi Berdasarkan Pengelompokkan Kelahiran Generasi Y

Variabel	r	p
Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Generasi Y Awal (29-38 tahun)	0.424	0.002
Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Generasi Y Akhir (18-28 tahun)	0.428	0.000

Selain itu, dilakukan juga analisis untuk mengetahui perbedaan antara tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada generasi Y berdasarkan jenis kelamin. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan kerja berdasarkan uji beda dengan pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki nilai $p=0.991$ ($p>0.05$) dan $t=-0.011$ artinya tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) laki-laki dan perempuan ($p=0.991$, $p>0.05$). Hasil analisis pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memiliki nilai $p=0.007$ ($p<0.05$) dan $t=-2.750$ artinya ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan pada tingkat keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai rata-rata pada perempuan yaitu 52.10 dan pada laki-laki yaitu 48.03. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat

keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) perempuan lebih tinggi daripada tingkat keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada laki-laki. Hal ini dapat dijelaskan dengan perbedaan jumlah sampel laki-laki (N=59) dan perempuan (N=69).

Tabel 16
Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	t	P	Mean	Keterangan
Keterikatan Kerja	-0.011	0.991	L = 62.72 P = 62.75	Tidak ada perbedaan keterikatan kerja antara laki-laki dan perempuan Ada perbedaan keseimbangan kehidupan kerja antara laki-laki dan perempuan.
Keseimbangan Kehidupan Kerja	-2.750	0.007	L = 48.03 P = 52.10	

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) generasi Y di bidang perhotelan. Hipotesis null (H_0) pada penelitian ini adalah tidak akan ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) generasi Y di bidang perhotelan, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) pada penelitian ini adalah akan ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) generasi Y di bidang perhotelan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang dialami oleh karyawan dapat dijelaskan oleh kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang terjadi dalam hidup individu tersebut.

Peneliti menggunakan generasi Y sebagai partisipan, karena generasi Y merupakan generasi yang peduli akan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dalam kehidupannya.

Generasi Y merupakan generasi yang lahir di era teknologi sedang berkembang pesat, sehingga individu dapat melihat dunia lebih jauh, berpikir lebih cerdas dengan dipermudah oleh adanya teknologi. Sehingga generasi ini mampu bekerja lebih baik dibantu dengan perkembangan otak di era teknologi berkembang pesat disaat yang sama. Namun kepedulian generasi ini akan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) menjadikan individu tersebut memiliki loyalitas yang rendah jika tidak mendapatkan keseimbangan yang diharapkannya (Oktariani, Hubeis, & Sukandar, 2017; Putri & Handoyo, 2014; Novitasari, 2014).

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu pada uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel keterikatan kerja (*work engagement*) maupun keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Data empirik yang menunjukkan terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier menjadi acuan dalam melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi *Product Moment Pearson*. Data uji asumsi pada uji linieritas sebelumnya menyatakan bahwa kedua variabel linier atau memiliki hubungan garis lurus maka dengan adanya data yang linier hipotesis akan diterima. Hal ini terbukti dengan hasil uji hipotesis dengan uji korelasi *Pearson* yang menemukan bahwa adanya hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada generasi Y di bidang perhotelan.

Berdasarkan pengujian tersebut terbukti bahwa hipotesis penelitian **diterima**. Dari hasil pengujian juga didapatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek sebesar 18.74% untuk menjelaskan keterikatan kerja pada karyawan perhotelan artinya ketika keseimbangan kehidupan kerja individu memiliki tingkat yang baik maka pekerjaan yang dilakukan di kantor menjadi lebih terfokuskan atau dapat dikatakan individu memiliki totalitas yang baik dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dinyatakan oleh Sarikit (2017) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melakukan kinerja yang baik ketika individu tersebut memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya, selain itu kinerja yang baik individu saat bekerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan (Irmawati & Wulandari, 2017). Penelitian ini juga sesuai dengan yang dinyatakan oleh Shekhar (2016) bahwa individu dapat terlibat secara maksimal dalam pekerjaannya ketika individu tersebut memiliki keseimbangan antara pekerjaan yang dimiliki dengan kesenangan dalam kehidupan pribadinya, karena adanya hubungan antara kesenangan dengan keterlibatan pekerjaan yang dilakukan individu.

Keseimbangan kehidupan kerja dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana generasi Y mendapatkan penghargaan bagi dirinya dalam bentuk kelayakan dan kesejahteraan kehidupan pribadinya sehingga individu dapat bekerja dengan maksimal atau totalitas pada pekerjaan yang dilakukan di kantor. Ketika individu dapat bekerja tanpa adanya gangguan dari kehidupan pribadi, individu tersebut dapat melakukan kontribusi kerja dengan mengeksposikan dirinya lebih

baik sehingga menciptakan dedikasi dalam pekerjaannya dan merasa bahagia dengan keterlibatannya saat bekerja. Maka dari itu, keseimbangan kehidupan kerja berlaku pada kehidupan individu terutama ketika organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawannya. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Ramdhani dan Sawitri (2017) bahwa adanya hubungan yang positif antara dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan yang dapat dilihat dari kepedulian organisasi pada kontribusi kerja karyawan, pemberian penghargaan, dan peduli terhadap kesejahteraan hidup karyawan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan tersebut.

Hasil analisis penelitian tambahan menunjukkan bahwa variabel biografis partisipan seperti usia, masa kerja, dan jenis kelamin tidak memiliki hubungan dengan variabel keterikatan kerja (*work engagement*). Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini usia, masa kerja, dan jenis kelamin partisipan tidak terlibat dalam menjelaskan tingkat keterikatan kerja yang diperoleh dalam alat ukur, artinya usia, masa kerja, dan jenis kelamin tidak mempengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa usia partisipan dan masa kerja partisipan tidak memiliki hubungan dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Hal ini menunjukkan bahwa usia dan masa kerja partisipan tidak mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang diperoleh dalam alat ukur penelitian. Sesuai dengan penelitian Sunar (2012) yang menunjukkan bahwa biografi subjek dan masa kerja tidak memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan produktivitas individu dalam bekerja.

Selain itu, dilakukan pula uji beda pada variabel keterikatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dengan pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data uji beda menunjukkan bahwa pada tingkat keterikatan kerja tidak terdapat perbedaan yang signifikan baik untuk laki-laki maupun perempuan artinya perempuan maupun laki-laki dapat bekerja dengan totalitas, sungguh-sungguh, dan sepenuh hati, tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja pada laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa jenis kelamin partisipan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perbedaan tingkat keterikatan kerja individu dalam penelitian ini.

Uji beda tingkat keseimbangan kehidupan kerja pada laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam tingkat keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai rata-rata keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) perempuan lebih tinggi daripada pada laki-laki. Hal ini dapat dijelaskan dengan perbedaan jumlah sampel antara laki-laki dan perempuan pada penelitian ini yang melibatkan laki-laki (N=59) dan perempuan (N=69). Meskipun begitu, hal ini bisa terjadi karena adanya dukungan sosial yang baik pada kehidupan wanita karir sesuai dengan penelitian Novenia dan Ratnaningsih (2017) yang menunjukkan bahwa wanita yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi memiliki kemampuan mengatur waktu dan kegiatan lebih baik sehingga individu tersebut memiliki kepuasan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang didorong juga oleh dukungan sosial suami dari wanita pekerja, sehingga individu ini mampu menyediakan kebutuhan

anak dan suami meski bekerja, mampu mengikuti acara yang diadakan di sekolah atau keluarga, dapat menjalani pekerjaan dan kegiatan di rumah tanpa beban.

Keseimbangan kehidupan kerja di bidang perhotelan diperlukan untuk dapat menjaga kondisi keterikatan kerja karyawan yaitu karyawan diberikan kesempatan yang cukup untuk dapat menyelesaikan dan mengurus kehidupan pribadi individu. Sesuai dengan penelitian Maslichah dan Hidayat (2017) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat membuat performa kinerja karyawan menjadi lebih baik di tempat kerja dan individu memiliki kepuasan akan pekerjaannya. Adanya *shift* kerja yang membuat pekerja di bidang perhotelan harus bekerja diluar waktu jam kerja normal. Hal ini dapat membuat pekerja di bidang perhotelan seringkali kehilangan kesempatan untuk dapat berkumpul dengan keluarga, memiliki waktu luang untuk menyelesaikan urusan pribadi, dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitar. Keseimbangan kehidupan kerja di bidang perhotelan dapat terjadi ketika individu mampu memanfaatkan waktu luang ketika tidak sedang bekerja untuk menyelesaikan urusan pribadi dan individu dapat memanfaatkan waktu libur atau waktu cuti dengan sebaik-baiknya untuk dapat melepaskan beban kerja yang cukup tinggi terutama pada saat *high season*. Sehingga meskipun karyawan di bidang perhotelan tidak memiliki waktu libur kerja yang sama dengan pekerjaan di bidang lain, karyawan di bidang perhotelan dapat memanfaatkan waktu liburnya di waktu yang tepat ketika beban pekerjaan tidak terlalu banyak dan melaksanakan tanggung jawab dengan bekerja secara maksimal saat beban pekerjaan cukup tinggi.

Berdasarkan hasil pemaparan hasil analisis tersebut, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi Y di bidang perhotelan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, maka memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula, begitu pun sebaliknya. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu mengatur urusan pribadinya agar tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan dan mampu menjalankan pekerjaan di kantor tanpa merasa terganggu dengan urusan pribadi yang belum terselesaikan. Pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih terarah dan dapat dikerjakan dengan maksimal sehingga individu melakukan pekerjaannya dengan totalitas, sepenuh hati, melibatkan fisik, kognitif, emosional dalam bekerja dan tercipta keterikatan kerja yang tinggi. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi yang sedang (*medium*) yaitu 0.433.

Implikasi yang dapat diterapkan dengan adanya penelitian ini yaitu organisasi lebih peduli terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang dimiliki oleh karyawan, sehingga tidak menuntut pekerjaan dengan jumlah yang banyak dengan penghargaan yang tidak sesuai. Karyawan yang dihargai dan didukung oleh organisasi dapat mengekspresikan dirinya dalam berkarya dengan lebih baik tanpa paksaan sehingga individu melakukan totalitas kerja dengan melibatkan fisik, kognitif dan emosional untuk dapat melakukan pekerjaannya dan terciptanya keterikatan kerja yang tinggi. Organisasi juga dapat menciptakan jam masuk kerja yang fleksibel dengan jumlah jam kerja yang sama pada karyawan

yang memiliki urusan pribadi yang perlu diselesaikan terlebih dahulu, agar individu tersebut dapat bekerja tanpa merasa terganggu dengan kehidupan pribadi yang terlintas dalam pikiran individu. Seperti yang dijelaskan oleh Yustiningsih (2015) dalam *Solo Pos* yang menjelaskan bahwa jam kerja karyawan yang fleksibel dalam artian karyawan diberi kesempatan memilih slot jam kerja membuat karyawan merasa bahagia dan lebih rajin bekerja. Sejalan juga dengan Yustrianthe (2008) yang menjelaskan bahwa bentuk praktik *flexible work arrangement*, seperti *flex time* dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada jam kerja standar.

Pada akhir penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam melaksanakan penelitian. Diantaranya peneliti tidak dapat melakukan pemantauan secara langsung dalam pengisian skala saat pengambilan data karena kondisi yang tidak memungkinkan dan kesepakatan dengan pihak organisasi, sehingga data yang didapatkan kurang maksimal dan jumlah sampel berbeda antara laki-laki dan perempuan. Peneliti juga belum dapat melaksanakan penelitian secara mendalam pada faktor lain yang mungkin mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan dalam penelitian ini karena keterbatasan peneliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada generasi Y. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan generasi Y dan sebaliknya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 18.74% dalam menjelaskan kondisi keterikatan kerja seseorang.

B. Saran

1. Bagi Instansi

Tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dialami oleh karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong adanya keterikatan kerja pada diri karyawan. Maka dari itu, organisasi sebaiknya:

- a) Lebih peduli dengan tingkat kesejahteraan pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan.
- b) Menghargai karyawan dengan dukungan organisasi pada karyawan yang memiliki masalah dalam kehidupan pribadi dengan menghargai kontribusi kerjanya dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja.
- c) Menciptakan slot jam kerja yang fleksibel sehingga karyawan bisa lebih memperhatikan urusan pribadinya yang perlu diselesaikan dan bekerja dengan maksimal tanpa terganggu oleh urusan pribadi.

2. Bagi Karyawan

- a) Diharapkan bagi karyawan yang sudah diberikan penghargaan terbaik oleh perusahaan dapat bekerja secara optimal di kantor.
- b) Menghargai dan memanfaatkan waktu yang ada saat bekerja dan saat di rumah sehingga kualitas di dua kehidupan yang berbeda tersebut dapat memuaskan karyawan dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal di kantor.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Diharapkan dapat melaksanakan pengambilan data dengan pemantauan peneliti.
- b) Dapat melakukan penelitian mendalam terkait variabel yang diteliti sehingga data yang diperoleh akan lebih kaya dan bervariasi.
- c) Diharapkan dapat melakukan pengambilan data dengan jumlah sampel yang sama berdasarkan perbedaan biografis, seperti samanya jumlah sampel laki-laki dan perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqarni, S. A. Y. (2016). Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at King Abdulaziz University. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(8), 113-135.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directional in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide Volume III*. US: John Wiley & Sons, Inc.
- Bal, P. M., Cooman, R. D., & Mol, S. T. (2013). Dynamics of psychological contracts with work engagement and turnover intention: the influence of organizational tenure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 107-122.
- Bienek, T. (2014). Work-life balance as an innovative concept and its potential influence on Japanese family life. *Journal of International and Advanced Japanese Studies*, 6, 59-75.
- Bintang, S. K., Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turn over pada pekerja wanita Bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.
- Consiglio, C., Borgogni, L., & Tecco, C. D. (2016). What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. *Career Development International*, 21(2), 125-143.
- Dhas, B., & Karthikeyan, P. (2015). Work-life balance challenges and solutions: overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 2(12), 10-19.
- Evn. (2013). PHRI Catat ada 1.160 Hotel di Yogyakarta. Artikel ini diambil pada tanggal 7 Maret 2018 dari <http://jogja.tribunnews.com/2013/10/31/phri-catat-ada-1160-hotel-di-yogyakarta>.
- Fatimah, H., Dharmawan, A. H., Sunarti, E., & Affandi, M. J. (2015). Pengaruh faktor karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap keterikatan pegawai generasi x dan y. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(3), 402-409.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organizational outcomes. Paper presented at the annual conference of the society for industrial-organizational psychology. Orlando, April 12, 1-26.

- Ganapathi, M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 16(4), 1-6.
- Hakim, L. & Septarini, B. G. (2014). Hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja pada industry kreatif. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 210-217.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. Dikutip pada tanggal 10 Desember 2017 dari <https://rphrm.curtin.edu.au/2005/issue1/balance.html>
- Hoole, C. & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11.
- Imawati, R. & Amalia, I. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Semi Humaniora*, 1(1), 37-43.
- Irmawati & Wulandari, A. S. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(1), 27-36.
- Iskandar, S., Marhanah, S., & Kusumah, A. H. G. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap *turn over intention* karyawan departemen *front office* di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*, 12(2), 45-56.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324.
- Laela, C. R. (2015). Pengaruh relation-oriented leadership behavior terhadap work-life balance pada wanita pekerja. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Maslichah, N. I. & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
- Meliani, F., Sunarti, E., & Krisnatuti, D. (2014). Faktor demografi, konflik kerja-keluarga, dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 7(3), 133-142.
- Naidoo, P. & Martins, N. (2014). Investigating the relationship between organizational culture and work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 12(4), 432-440.
- Nathalia, T. C. (2010). Prospek pengembangan karir terhadap intensi turnover karyawan pada industry perhotelan. *Hospitour*, 1(1), 17-28.

- Nel, T., Stander, M. W., & Latif, J. (2015). Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-13.
- Novenia, D. & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work life balance* pada guru wanita di SMA negeri kabupaten Purworejo. *Jurnal Empati*, 6(1), 97-103.
- Novitasari. (2014). Tantangan tingkat usia dan kepemimpinan terhadap kinerja. *Jejaring Administrasi Publik*, 6(1), 408-415.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 1-13.
- Oktariani, D., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2017). Kepuasan kerja generasi x dan generasi y terhadap komitmen kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 12-22.
- Panjaitan, P. & Prasetya, A. (2017). Pengaruh sosial media terhadap produktivitas kerja generasi millennial. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 173-180.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123-134.
- Putra, Y. S., Mulyadi, H. (2010). Pengaruh faktor *job demand* terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel moderating pada karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, 3(6), 47-68.
- Putri, N. R. A. & Handoyo, S. (2014). Perbedaan resistensi terhadap perubahan ditinjau dari generasi kohort dan pemenuhan kontrak psikologis pada karyawan PT. Telkom area Surabaya metro (Witel Jatim-Suramadu). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 227-235.
- Ramadhan, N. & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Ramdhani, G. F. & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT.X di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199-205.
- Rothmann, S. & Rothmann, S. (2010). Factors associated with employee engagement in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-12. Dikutip pada tanggal 24 Oktober 2017 dari <http://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/925/973>
- Saina, I. V., Pio, R. J., Rumawas, W. (2016). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 1-9.

- Salminen, S. R., Makikangas, A., & Feldt, T. (2014). Job resources and work engagement: optimism as moderator among Finnish managers. *Journal of European Psychology Students*, 5(1), 69-77.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakuru town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76-89.
- Santoso, A. (2010). Studi deskriptif *effect size* penelitian-penelitian di fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Penelitian*, 14(1), 1-17.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 82-91.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). UWES Utrecht Work Engagement Scale. *Preliminary Manual*. Version 1.1., December.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). "Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept" in *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, pp. 10-24.
- Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Ulla, K., Tolvanen, a., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the utrecht work engagement scale: multisample and longitudinal evidence. *Journal Happiness Stud*, 10, 459-481.
- Shekhar, T. (2016). Work life balance & employee engagement-concepts revisited. *International Journal of Education and Psychological Research IJEPR*, 1(1), 32-34.
- Simbula, S. & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, i feel good, and i go the extra mile: reciprocal relationships between work engagement and consequences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 117-125.
- Sulistiowati. (2012). Analisis konflik keluarga-pekerjaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan wanita pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 5(3), 196-211.
- Sumakto, W. A. & Sami'an. (2013). Hubungan keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan Hotel Surabaya Plaza. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 1-6.

- Sunar. (2012). Pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja, dan gender) terhadap produktivitas karyawan (Studi kasus di PT Bank X). *Forum Ilmiah Volume*, 9(1), 167-177.
- Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 93-112.
- Suryadharma, I. W. W. & Nurcahya, I. K. (2015). Pengaruh kualitas pelayanan pada kepuasan pelanggan Hotel Bintang Pesona di Denpasar Timur. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 930-942.
- Susi, S. & Jawaharrani, K. (2011). Work-life balance: the key driver of employee engagement. *Asian Journal of Management Research*, 2(1), 474-483.
- Titien. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *PSIKOHUMANIORA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130.
- Ula, I. I. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Sarjana Thesis*, Universitas Brawijaya.
- Vallieres, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: validating the utrecht work engagement scale. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 41-46.
- Wahyuni, S., Idris, H. A., & Noor, M. (2013). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Administrative Reform*, 1(2), 444-457.
- Widhiarso, W. (2017). Pengkategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistik empirik. *Artikel Ilmiah: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*.
- Yustiningsih, R. (2015). *Jam Kerja Fleksibel Bikin Karyawan Makin Rajin*. Diambil pada tanggal 11 Maret 2018 pukul 15.25 dari <http://www.solopos.com/2015/04/03/hasil-penelitian-jam-kerja-fleksibel-bikin-karyawan-makin-rajin-590956>
- Yustrianthe, R. H. (2008). Pengaruh flexible work arrangement terhadap role conflict, role overload, reduced personal accomplishment, job satisfaction dan intention to stay. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 127-138.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SKALA TRY OUT

IDENTITAS PARTISIPAN

Nama (Boleh Inisial) :
Tanggal Lahir :
Usia :
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI / PEREMPUAN
Pendidikan :
Bekerja di :
Jabatan :
Lama Bekerja :

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Perkenalkan saya Ulfi Nursyifa Disti, mahasiswi Jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia. Sebagai mahasiswi Psikologi saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi skala. Saya menjamin kerahasiaan yang saya peroleh dari data yang terdapat dalam skala ini. Oleh karena itu, dalam pengisian skala dimohon untuk mengisi sejujur-jujurnya sesuai dengan fakta atau kondisi yang benar-benar dialami atau dirasakan oleh Anda. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan akan memberikan manfaat baik untuk kepentingan pendidikan maupun untuk kepentingan masyarakat lebih luas yang mungkin suatu hari nanti mendapatkan manfaat dari data yang telah diproses.

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang akan diberikan kepada Anda. Baca dan pahami setiap pernyataan yang disediakan. Anda diminta untuk memberikan jawaban terhadap pernyataan tersebut pada salah satu pilihan jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda. Jawaban Anda dianggap benar selama Anda menjawab sesuai dengan keadaan Anda yang sesungguhnya. Sebelum mengumpulkan skala ini, pastikan bahwa skala ini telah terisi penuh tanpa ada yang terlewat satu aitem pun atau tidak ada jawaban ganda. Mohon untuk mengisi identitas terlebih dahulu sebelum Anda mengerjakan.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Hormat Saya,

Ulfi Nursyifa Disti

4	Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6
6	Ketika saya sedang bekerja, saya melupakan hal lain sekitar saya	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6
7	Pekerjaan saya menginspirasi saya	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6
8	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa senang untuk bekerja	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6
9	Saya merasa senang ketika saya dapat bekerja dengan fokus	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6
10	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

11	Saya larut dalam pekerjaan saya	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

12	Saya dapat mempertahankan fokus bekerja dalam waktu yang sangat lama	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6


13	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

14	Saya sangat menikmati pekerjaan ketika saya sedang bekerja	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

15	Saat bekerja, saya sangat tangguh secara mental	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

16	Sulit untuk mengalihkan diri saya dari pekerjaan saya	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

17	Ketika segala sesuatu tidak berjalan baik, saya selalu berusaha tetap gigih untuk menyelesaikan pekerjaan	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

Go on to the next page 

Work-Life Balance Scale

Pernyataan-pernyataan berikut berisi tentang apa yang Anda rasakan terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bacalah setiap pernyataan dengan hati-hati dan tentukan apakah Anda pernah merasakan hal-hal berikut ini tentang pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda. Isilah pernyataan di bawah ini dengan tanda \surd (*checklist*) dalam kotak yang disediakan untuk menunjukkan frekuensi yang paling tepat pada pernyataan. Jika Anda tidak pernah memiliki perasaan ini, beri tanda \surd (*checklist*) di kolom “tidak pernah”. Jika Anda pernah memiliki perasaan ini, tunjukkan seberapa sering Anda merasakannya dengan memberikan tanda \surd (*checklist*) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan seberapa sering Anda merasakan seperti itu.

Contoh:

No	Saya merasa bahagia	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5
					\surd	

Apabila Anda merasakan sesuai pernyataan dalam 3 bulan terakhir maka berilah tanda \surd (*checklist*) pada kolom seperti contoh di atas.

1	Saat pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

2	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

3	Pekerjaan saya menyulitkan saya untuk mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

4	Pekerjaan saya terabaikan karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

5	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

6	Saya akan mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja seandainya saya tidak terlalu banyak memiliki urusan pribadi	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5
7	Kehidupan pribadi saya terabaikan karena pekerjaan saya	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5
8	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena banyak hal yang harus saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5
9	Saya harus kehilangan aktivitas pribadi yang penting karena terlalu banyak waktu yang saya habiskan untuk bekerja	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5
10	Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal-hal yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5
11	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan saya karena saya sibuk dengan urusan pribadi di tempat kerja	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5
12	Saya dalam suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena hal-hal dalam kehidupan pribadi saya	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

13	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengejar aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

14	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

15	Saya berada dalam suasana hati yang lebih baik ketika berada di rumah karena pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

16	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk pekerjaan hari berikutnya	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

17	Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah pribadi dan urusan sehari-hari di rumah	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

Thank you so much for your participation.

I hope your kindness brings you a happiness in life.

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA *TRY OUT*

1. Work Engagement

Subjek	we1	we2	we3	we4	we5	we6	we7	we8	we9	we10	we11	we12	we13	we14	we15	we16	we17	Total
S1	4	4	6	4	4	3	6	4	6	6	6	3	6	4	3	3	6	78
S2	6	5	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	91
S3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	58
S4	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	93
S5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	68
S6	6	6	6	4	6	3	6	4	6	6	4	3	5	5	4	4	5	83
S7	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	65
S8	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	3	6	1	4	44
S9	5	6	6	6	6	3	6	4	6	6	5	5	6	6	5	4	6	91
S10	6	6	4	5	6	0	6	6	6	6	3	4	6	6	4	4	4	82
S11	4	4	4	4	4	6	3	4	4	6	4	4	5	5	6	5	6	78
S12	6	6	6	6	6	2	3	6	6	3	2	4	4	6	6	1	6	79
S13	6	4	6	6	4	4	5	6	6	5	4	4	4	6	6	3	5	84
S14	6	4	6	6	6	3	3	4	6	6	4	5	3	6	6	4	4	82
S15	4	4	4	4	6	4	5	3	5	4	4	3	4	5	5	3	5	72
S16	5	6	6	4	6	4	6	4	6	6	4	4	6	6	6	4	6	89
S17	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	62
S18	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	2	5	5	6	4	4	68
S19	4	5	6	5	5	4	4	4	4	6	6	6	6	5	6	5	6	87
S20	4	5	6	6	5	3	4	2	5	4	6	5	5	5	6	4	6	81

S21	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	62
S22	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	3	6	6	3	6	6	92
S23	5	6	6	5	6	5	5	4	6	6	5	4	5	5	4	5	5	87
S24	4	5	6	4	6	3	4	4	6	6	3	4	4	4	4	3	6	76
S25	6	4	5	6	6	4	6	4	6	6	3	6	6	6	3	3	6	86
S26	6	5	3	3	6	0	6	4	6	6	4	5	0	4	5	0	6	69
S27	6	5	4	5	5	3	4	5	6	5	5	4	5	4	5	4	5	80
S28	4	5	6	5	6	5	6	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	80
S29	3	4	5	3	6	3	4	3	6	6	3	4	4	5	3	4	5	71
S30	3	3	5	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	61

2. Work Life Balance

Subjek	wlb1	wlb2	wlb3	wlb4	wlb5	wlb6	wlb7	wlb8	wlb9	wlb10	wlb11	wlb12	wlb13	wlb14	wlb15	wlb16	wlb17	Total
S1	3	4	3	5	2	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	62
S2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	39
S3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	3	5	3	3	4	4	4	2	55
S4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52
S5	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	56
S6	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	57
S7	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
S8	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	2	3	3	5	3	2	59
S9	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	62
S10	2	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	2	1	4	1	4	4	64
S11	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	63
S12	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	71
S13	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	74
S14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	2	64
S15	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	62
S16	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	70
S17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	53
S18	3	3	4	4	2	2	3	5	4	2	4	4	5	4	1	5	4	59
S19	2	2	4	5	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	59

S20	2	3	4	3	2	2	3	4	2	4	5	2	3	3	2	3	3	50
S21	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	51
S22	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	76
S23	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	45
S24	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	59
S25	4	1	5	3	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	70
S26	5	5	5	5	5	1	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	73
S27	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	5	4	51
S28	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	3	4	3	3	4	4	3	42
S29	3	5	4	5	3	4	1	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	65
S30	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	62

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN

RELIABILITAS DATA *TRY OUT*

1. Skala Work Engagement Sebelum Aitem Gugur

Case Processing Summary			
		N	%
Ca	Valid	30	100.0
se	Excluded ^a	0	.0
s	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
.890	.895	17	

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.508	3.333	5.167	1.833	1.550	.294	17
Item Variances	1.339	.861	1.978	1.117	2.298	.125	17
Inter-Item Covariances	.431	-.299	1.263	1.562	-4.227	.092	17
Inter-Item Correlations	.334	-.215	.703	.917	-3.274	.049	17

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Aitem WE1	71.8333	124.557	.560	.806	.883
2. Aitem WE2	71.9000	124.990	.636	.815	.881
3. Aitem WE3	71.6667	120.230	.700	.813	.877
4. Aitem WE4	72.0000	126.207	.589	.845	.882
5. Aitem WE5	71.5667	124.599	.607	.833	.881
6. Aitem WE6	73.3000	134.769	.110	.740	.900
7. Aitem WE7	72.1000	119.886	.640	.828	.879
8. Aitem WE8	72.5000	129.155	.393	.678	.888
9. Aitem WE9	71.4667	123.361	.659	.779	.879
10. Aitem WE10	71.7667	118.530	.646	.800	.879
11. Aitem WE11	72.5333	123.982	.550	.867	.883
12. Aitem WE12	72.8333	122.764	.616	.657	.880
13. Aitem WE13	72.2000	119.062	.614	.765	.880
14. Aitem WE14	71.8333	122.971	.750	.895	.877
15. Aitem WE15	71.9667	136.102	.091	.742	.899
16. Aitem WE16	73.0667	123.582	.517	.898	.884
17. Aitem WE17	71.6000	126.455	.603	.739	.882

2. Skala Work Life Balance Sebelum Aitem Gugur

Case Processing Summary			
		N	%
	Valid	30	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.866	.864	17

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.512	2.933	4.200	1.267	1.432	.134	17
Item Variances	.936	.372	1.620	1.247	4.349	.121	17
Inter-Item Covariances	.257	-.431	1.036	1.467	-2.403	.077	17
Inter-Item Correlations	.272	-.547	.779	1.326	-1.424	.071	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Aitem WLB1	56.7333	75.375	.624	.843	.853
2. Aitem WLB2	56.3333	71.678	.613	.766	.852
3. Aitem WLB3	56.0667	69.857	.831	.950	.841
4. Aitem WLB4	55.7667	73.702	.662	.861	.850
5. Aitem WLB5	56.5333	70.257	.718	.894	.846
6. Aitem WLB6	56.7667	81.978	.136	.758	.875
7. Aitem WLB7	56.3333	68.161	.763	.885	.843
8. Aitem WLB8	55.6000	73.076	.720	.794	.848
9. Aitem WLB9	56.2333	73.357	.755	.899	.847
10. Aitem WLB10	56.2000	80.166	.318	.803	.865
11. Aitem WLB11	55.5000	77.017	.660	.857	.853
12. Aitem WLB12	56.4000	86.593	-.096	.629	.881
13. Aitem WLB13	56.2333	78.668	.376	.752	.863
14. Aitem WLB14	55.9000	80.231	.476	.741	.860
15. Aitem WLB15	56.3667	80.447	.222	.743	.871
16. Aitem WLB16	55.8333	81.178	.311	.826	.865
17. Aitem WLB17	56.4000	81.214	.276	.591	.866

3. Skala Work Engagement Setelah Aitem Gugur

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.914	15

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.576	3.567	5.167	1.600	1.449	.231	15
Item Variances	1.313	.861	1.978	1.117	2.298	.130	15
Inter-Item Covariances	.534	.055	1.263	1.208	22.896	.049	15
Inter-Item Correlations	.416	.043	.703	.659	16.210	.024	15

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Aitem WE1	63.8333	116.351	.587	.772	.906
2. Aitem WE2	63.9000	116.645	.675	.711	.904
3. Aitem WE3	63.6667	113.195	.684	.744	.903
4. Aitem WE4	64.0000	118.828	.577	.797	.907
5. Aitem WE5	63.5667	115.840	.663	.800	.904
7. Aitem WE7	64.1000	111.403	.681	.744	.903
8. Aitem WE8	64.5000	120.672	.427	.658	.911
9. Aitem WE9	63.4667	114.602	.718	.749	.902
10. Aitem WE10	63.7667	109.909	.692	.765	.903
11. Aitem WE11	64.5333	117.154	.520	.791	.909
12. Aitem WE12	64.8333	115.385	.611	.613	.906
13. Aitem WE13	64.2000	112.234	.593	.757	.907
14. Aitem WE14	63.8333	115.868	.730	.760	.902
16. Aitem WE16	65.0667	117.099	.476	.825	.911
17. Aitem WE17	63.6000	119.145	.587	.682	.907

4. Skala Work Life Balance Setelah Aitem Gugur

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.896	14

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.581	2.967	4.200	1.233	1.416	.128	14
Item Variances	.912	.372	1.620	1.247	4.349	.141	14
Inter-Item Covariances	.355	-.241	1.036	1.277	-4.290	.064	14
Inter-Item Correlations	.380	-.299	.779	1.078	-2.603	.046	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Aitem WLB1	47.1667	67.316	.638	.766	.891
2. Aitem WLB2	46.7667	63.357	.650	.722	.890
3. Aitem WLB3	46.5000	61.914	.857	.921	.880
4. Aitem WLB4	46.2000	65.683	.679	.815	.889
5. Aitem WLB5	46.9667	63.206	.686	.818	.888
7. Aitem WLB7	46.7667	60.668	.764	.825	.884
8. Aitem WLB8	46.0333	64.930	.749	.752	.886
9. Aitem WLB9	46.6667	65.540	.761	.800	.886
10. Aitem WLB10	46.6333	71.757	.338	.704	.902
11. Aitem WLB11	45.9333	69.030	.665	.805	.891
13. Aitem WLB13	46.6667	70.575	.380	.620	.901
14. Aitem WLB14	46.3333	72.368	.452	.706	.898
16. Aitem WLB16	46.2667	73.168	.298	.589	.902
17. Aitem WLB17	46.8333	72.420	.324	.461	.902

LAMPIRAN 4

SKALA PENELITIAN SAHIH

IDENTITAS PARTISIPAN

Nama (Boleh Inisial) :
Tanggal Lahir :
Usia :
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI / PEREMPUAN
Pendidikan :
Bekerja di :
Jabatan :
Lama Bekerja :

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Perkenalkan saya Ulfi Nursyifa Disti, mahasiswi Jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia. Sebagai mahasiswi Psikologi saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi skala. Saya menjamin kerahasiaan yang saya peroleh dari data yang terdapat dalam skala ini. Oleh karena itu, dalam pengisian skala dimohon untuk mengisi sejujur-jujurnya sesuai dengan fakta atau kondisi yang benar-benar dialami atau dirasakan oleh Anda. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan akan memberikan manfaat baik untuk kepentingan pendidikan maupun untuk kepentingan masyarakat lebih luas yang mungkin suatu hari nanti mendapatkan manfaat dari data yang telah diproses.

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang akan diberikan kepada Anda. Baca dan pahami setiap pernyataan yang disediakan. Anda diminta untuk memberikan jawaban terhadap pernyataan tersebut pada salah satu pilihan jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda. Jawaban Anda dianggap benar selama Anda menjawab sesuai dengan keadaan Anda yang sesungguhnya. Sebelum mengumpulkan skala ini, pastikan bahwa skala ini telah terisi penuh tanpa ada yang terlewat satu aitem pun atau tidak ada jawaban ganda. Mohon untuk mengisi identitas terlebih dahulu sebelum Anda mengerjakan.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Hormat Saya,

Ulfi Nursyifa Disti

12	Saya dapat mempertahankan fokus bekerja dalam waktu yang sangat lama	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

13	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

14	Saya sangat menikmati pekerjaan ketika saya sedang bekerja	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

16	Sulit untuk mengalihkan diri saya dari pekerjaan saya	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

17	Ketika segala sesuatu tidak berjalan baik, saya selalu berusaha tetap gigih untuk menyelesaikan pekerjaan	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
		0	1	2	3	4	5	6

Go on to the next page



Work-Life Balance Scale

Pernyataan-pernyataan berikut berisi tentang apa yang Anda rasakan terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bacalah setiap pernyataan dengan hati-hati dan tentukan apakah Anda pernah merasakan hal-hal berikut ini tentang pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda. Isilah pernyataan di bawah ini dengan tanda \surd (*checklist*) dalam kotak yang disediakan untuk menunjukkan frekuensi yang paling tepat pada pernyataan. Jika Anda tidak pernah memiliki perasaan ini, beri tanda \surd (*checklist*) di kolom “tidak pernah”. Jika Anda pernah memiliki perasaan ini, tunjukkan seberapa sering Anda merasakannya dengan memberikan tanda \surd (*checklist*) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan seberapa sering Anda merasakan seperti itu.

Contoh:

No	Saya merasa bahagia	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5
					\surd	

Apabila Anda merasakan sesuai pernyataan dalam 3 bulan terakhir maka berilah tanda \surd (*checklist*) pada kolom seperti contoh di atas.

1	Saat pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

2	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

3	Pekerjaan saya menyulitkan saya untuk mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan	Tidak Pernah 1	Jarang 2	Terkadang 3	Sering 4	Selalu 5

4	Pekerjaan saya terabaikan karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

5	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

7	Kehidupan pribadi saya terabaikan karena pekerjaan saya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

8	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena banyak hal yang harus saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

9	Saya harus kehilangan aktivitas pribadi yang penting karena terlalu banyak waktu yang saya habiskan untuk bekerja	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

10	Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal-hal yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

11	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan saya karena saya sibuk dengan urusan pribadi di tempat kerja	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

13	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengejar aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

14	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

16	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk pekerjaannya hari berikutnya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

17	Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah pribadi dan urusan sehari-hari di rumah	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
		1	2	3	4	5

Thank you so much for your participation.

I hope your kindness brings you a happiness in life.

LAMPIRAN 5

TABULASI DATA

PENELITIAN SAHIH

1. Work Engagement

Subjek	we1	we2	we3	we4	we5	we7	we8	we9	we10	we11	we12	we13	we14	we16	we17	TOTAL
S1	5	5	6	6	6	4	3	6	5	6	5	6	6	5	6	80
S2	4	6	5	4	6	3	3	4	6	3	2	3	3	2	6	60
S3	3	6	4	6	6	3	6	6	3	3	6	6	6	3	3	70
S4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	4	6	6	3	3	78
S5	6	6	5	6	6	6	4	6	6	5	5	6	6	4	6	83
S6	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	34
S7	3	3	2	3	4	5	3	2	4	4	2	3	4	1	3	46
S8	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	52
S9	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	6	4	6	4	4	56
S10	4	3	5	3	4	6	6	6	5	6	3	6	6	2	5	70
S11	6	6	3	4	6	5	3	3	6	3	3	3	5	3	3	62
S12	6	2	2	3	3	1	3	3	6	3	3	3	3	0	3	44
S13	5	6	6	4	5	5	6	6	5	5	4	6	6	4	3	76
S14	3	4	4	4	6	4	4	4	6	4	4	4	3	4	6	64
S15	4	2	6	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	51
S16	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	55
S17	5	6	5	5	6	5	6	6	6	3	4	6	6	3	3	75
S18	4	6	6	6	6	3	4	6	6	3	3	6	6	3	3	71
S19	5	4	6	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	67
S20	6	5	6	6	4	3	3	4	3	4	6	5	6	4	4	69
S21	6	5	1	6	6	5	6	6	6	2	6	4	6	2	6	73
S22	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	53

S23	6	6	4	3	3	4	3	3	6	3	3	6	4	2	3	59
S24	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	4	6	5	3	6	80
S25	6	3	3	4	6	6	6	6	4	3	3	3	6	3	1	63
S26	6	4	6	6	6	6	6	5	5	1	3	5	6	2	6	73
S27	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	88
S28	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	56
S29	6	6	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	61
S30	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	52
S31	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	51
S32	3	2	4	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	39
S33	2	3	5	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	48
S34	5	5	6	5	4	4	5	5	5	1	2	3	3	3	3	59
S35	6	6	3	6	6	4	4	5	6	3	5	4	4	3	4	69
S36	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	54
S37	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	44
S38	5	5	6	4	5	4	3	6	4	4	4	4	4	3	5	66
S39	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	55
S40	4	4	4	3	2	5	3	3	3	4	4	2	3	4	3	51
S41	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	85
S42	6	3	3	4	6	3	3	6	4	4	4	3	6	3	4	62
S43	4	6	5	4	4	5	4	5	5	4	4	6	4	3	4	67
S44	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56
S45	3	1	4	3	2	1	2	3	2	4	4	3	4	4	4	44
S46	3	3	3	2	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	6	54
S47	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	63

S48	5	3	5	5	5	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	45
S49	6	3	6	4	6	3	5	2	6	6	3	3	5	6	6	70
S50	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	60
S51	4	3	4	4	6	4	6	6	4	3	2	5	6	2	4	63
S52	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	54
S53	5	1	5	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	5	5	56
S54	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	54
S55	5	5	5	5	5	4	5	6	5	5	4	3	5	4	5	71
S56	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	55
S57	4	3	6	6	4	5	4	4	6	3	3	6	6	4	5	69
S58	4	6	4	6	6	4	5	6	6	3	4	6	6	3	6	75
S59	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	54
S60	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	88
S61	3	3	4	4	4	3	3	6	4	2	2	2	3	3	3	49
S62	2	2	1	6	4	3	2	2	3	4	4	4	6	6	6	55
S63	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	48
S64	5	4	5	5	5	4	4	5	6	4	3	5	5	3	4	67
S65	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	79
S66	6	6	6	5	6	6	5	5	6	3	3	3	5	5	5	75
S67	4	6	5	4	4	4	4	5	6	6	5	3	3	3	5	67
S68	6	6	5	6	5	5	5	6	6	5	4	3	5	4	6	77
S69	5	4	5	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	5	57
S70	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	47
S71	6	6	6	6	6	5	4	6	5	5	6	5	5	5	6	82
S72	5	5	6	4	5	4	5	4	6	5	5	4	6	4	4	72

S73	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	56
S74	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	44
S75	6	6	4	5	6	5	4	6	4	4	4	5	5	3	4	71
S76	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	59
S77	4	4	6	4	4	6	3	6	6	4	4	3	3	3	3	63
S78	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	51
S79	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	50
S80	6	4	4	4	5	6	6	6	6	4	3	4	5	2	4	69
S81	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	56
S82	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	5	6	3	6	81
S83	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	57
S84	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	3	6	83
S85	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	51
S86	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	71
S87	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
S88	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
S89	5	5	6	5	6	4	5	6	6	5	4	5	6	5	6	79
S90	5	6	5	5	6	4	4	6	6	6	5	6	4	4	5	77
S91	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
S92	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	60
S93	4	3	5	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	56
S94	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	86
S95	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	54
S96	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	54
S97	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	53

S98	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	3	4	54
S99	6	6	6	6	5	4	4	6	4	5	5	3	5	5	4	74
S100	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	52
S101	6	6	5	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6	86
S102	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	60
S103	6	3	3	6	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	6	63
S104	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	55
S105	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	45
S106	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	39
S107	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	6	61
S108	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	61
S109	3	3	6	3	3	4	3	4	3	0	1	3	2	0	4	42
S110	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	6	4	4	5	56
S111	6	5	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	5	6	84
S112	4	4	3	4	4	3	3	5	6	4	4	3	4	3	6	60
S113	4	3	5	4	4	3	4	4	6	4	3	4	5	3	4	60
S114	6	6	5	6	6	5	5	6	6	5	4	6	4	5	4	79
S115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
S116	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	63
S117	5	4	6	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	67
S118	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	3	6	83
S119	6	5	3	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	6	60
S120	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	52
S121	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	87
S122	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	6	5	2	5	61

2. Work Life Balance

Subjek	wlb1	wlb2	wlb3	wlb4	wlb5	wlb7	wlb8	wlb9	wlb10	wlb11	wlb13	wlb14	wlb16	wlb17	TOTAL
S1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	51
S2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	60
S3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	45
S4	4	2	2	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
S5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	58
S6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	48
S7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	53
S8	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	55
S9	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	45
S10	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	3	3	57
S11	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	51
S12	3	1	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	40
S13	2	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	4	4	1	50
S14	2	4	3	5	3	2	4	4	4	5	4	4	4	3	51
S15	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	2	58
S16	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	53
S17	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	54
S18	3	3	1	4	5	3	3	3	2	5	4	3	3	4	46
S19	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	4	4	4	4	35
S20	2	5	5	5	2	4	5	4	3	5	5	4	4	3	56
S21	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	65

S22	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	56
S23	2	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	54
S24	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
S25	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	53
S26	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	59
S27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
S28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	36
S29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	4	3	35
S30	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	43
S31	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	43
S32	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	43
S33	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	41
S34	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	30
S35	3	5	5	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	56
S36	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	4	3	40
S37	2	2	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	41
S38	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	48
S39	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	48
S40	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	45
S41	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	62
S42	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	2	40
S43	2	3	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	53
S44	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	44
S45	1	1	1	4	2	2	4	2	2	4	2	5	3	2	35
S46	1	4	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	5	3	42

S47	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	2	3	3	54
S48	1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	2	3	3	4	55
S49	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	2	3	5	2	56
S50	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	63
S51	2	3	3	5	2	3	2	3	3	5	4	4	5	1	45
S52	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	44
S53	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	48
S54	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	46
S55	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	2	59
S56	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	61
S57	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	62
S58	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	60
S59	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	55
S60	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	57
S61	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2	45
S62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
S63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
S64	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	4	53
S65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	36
S66	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	47
S67	4	3	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	59
S68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	67
S69	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	37
S70	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	47
S71	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	65

S72	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	57
S73	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	51
S74	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	41
S75	4	3	5	4	3	3	4	4	3	2	4	5	4	5	53
S76	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	57
S77	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	40
S78	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	63
S79	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	50
S80	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	60
S81	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	45
S82	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	3	4	56
S83	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	39
S84	3	4	4	5	3	3	5	3	4	5	3	4	4	3	53
S85	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	54
S86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	56
S87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	54
S88	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	56
S89	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	62
S90	2	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	4	3	53
S91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	36
S92	1	4	3	5	2	2	4	2	3	5	4	4	5	4	48
S93	2	4	2	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	45
S94	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	35
S95	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	39
S96	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	47

S97	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	34
S98	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	46
S99	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	41
S100	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	4	3	54
S101	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	64
S102	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	39
S103	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	58
S104	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	48
S105	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	31
S106	3	4	2	4	4	2	3	2	3	5	2	4	3	2	43
S107	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	2	51
S108	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	45
S109	3	4	2	5	3	5	4	3	2	5	3	4	3	2	48
S110	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	57
S111	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	62
S112	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	48
S113	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	44
S114	3	2	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46
S115	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	49
S116	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	51
S117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	43
S118	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	65
S119	3	4	1	4	3	2	4	3	3	5	4	4	3	3	46
S120	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
S121	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	60

S122	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	62
S123	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	61
S124	2	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	46
S125	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	50
S126	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	60
S127	3	4	4	5	3	5	3	3	4	5	3	4	4	4	54
S128	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	59

LAMPIRAN 6

PERHITUNGAN DATA

HIPOTETIK DAN EMPIRIK

Perhitungan Data Empirik

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std.	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Deviation	Statistic	Statistic
							Error		
Skor Total									
Work	128	56.00	34.00	90.00	8031.00	62.7422	1.08934	12.32451	151.894
Engagement									
Skor Total									
Work Life	128	39.00	30.00	69.00	6429.00	50.2266	.75606	8.55387	73.169
Balance									
Valid N	128								
(listwise)									

Perhitungan Data Hipotetik

1. *Work Engagement*

- a. N = Jumlah Subjek Penelitian
= 128
- b. Min Score = 0
- c. Max Score = 6
- d. Total Aitem = 15
- e. Xmax = Max Score x Total Aitem
= 6 x 15
= 90

$$\begin{aligned}
 \text{f. } X_{\min} &= \text{Min Score} \times \text{Total Aitem} \\
 &= 0 \times 15 \\
 &= 0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{g. Mean} &= \frac{1}{2} \times (X_{\max} + X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{2} \times (90 + 0) \\
 &= 45
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{h. Standar Deviasi} &= \frac{1}{6} \times (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} \times (90 - 0) \\
 &= 15
 \end{aligned}$$

2. *Work Life Balance*

$$\begin{aligned}
 \text{a. } N &= \text{Jumlah Subjek Penelitian} \\
 &= 128 \\
 \text{b. Min Score} &= 1 \\
 \text{c. Max Score} &= 5 \\
 \text{d. Total Aitem} &= 14 \\
 \text{e. } X_{\max} &= \text{Max Score} \times \text{Total Aitem} \\
 &= 5 \times 14 \\
 &= 70
 \end{aligned}$$

$$\text{f. } X_{\min} = \text{Min Score} \times \text{Total Aitem}$$

$$= 1 \times 14$$

$$= 14$$

$$\text{g. Mean} = \frac{1}{2} \times (X_{\max} + X_{\min})$$

$$= \frac{1}{2} \times (70 + 14)$$

$$= 42$$

$$\text{h. Standar Deviasi} = \frac{1}{6} \times (X_{\max} - X_{\min})$$

$$= \frac{1}{6} \times (70 - 14)$$

$$= 9.3$$

LAMPIRAN 7

HASIL UJI ASUMSI DAN UJI

HIPOTESIS

1. Uji Normalitas

A. *Work Engagement*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Skor Total Work Engagement
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62.7422
	Std. Deviation	12.32451
	Absolute	.101
Most Extreme Differences	Positive	.101
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		1.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. *Work Life Balance*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Skor Total Work Life Balance
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.2266
	Std. Deviation	8.55387
	Absolute	.088
Most Extreme Differences	Positive	.057
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.996
Asymp. Sig. (2-tailed)		.274

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent t	N	Percent t	N	Percent t
Skor Total Work Engagement * Skor	128	100.0	0	0.0%	128	100.0
Total Work Life Balance		%				%

Skor Total Work Engagement

Skor Total Work Life Balance	Mean	N	Std. Deviation
30.00	59.0000	1	.
31.00	45.0000	1	.
34.00	53.0000	1	.
35.00	64.5000	4	17.33013
36.00	67.0000	3	11.53256
37.00	57.0000	1	.
39.00	57.0000	3	3.00000
40.00	55.7500	4	8.80814
41.00	52.5000	4	14.45683
42.00	51.0000	2	4.24264
43.00	50.5000	6	10.57828
44.00	56.6667	3	3.05505
45.00	57.7500	8	6.75595
46.00	66.0000	6	11.50652
47.00	58.6667	3	14.57166
48.00	53.5000	8	10.44715
49.00	59.0000	1	.
50.00	64.0000	3	13.11488
51.00	65.8571	7	8.47405
53.00	66.1250	8	11.75266
54.00	62.8750	8	13.51652
55.00	50.3333	3	4.72582

Skor Total Work Life Balance	Mean	N	Std. Deviation
56.00	69.0000	8	8.86405
57.00	67.6000	5	12.89574
58.00	65.6667	3	16.16581
59.00	67.5000	4	6.19139
60.00	74.4000	5	10.47855
61.00	57.5000	2	3.53553
62.00	75.6000	5	10.33441
63.00	55.5000	2	6.36396
64.00	86.0000	1	.
65.00	79.3333	3	5.50757
67.00	77.0000	1	.
69.00	88.0000	1	.
Total	62.7422	128	12.32451

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			8581.202	33	260.036	2.282	.001
Skor Total Work Engagement * Skor Total Work Life Balance	Between Groups	Linearity	3614.507	1	3614.507	31.726	.000
		Deviation from Linearity	4966.695	32	155.209	1.362	.128
Within Groups			10709.290	94	113.929		
Total			19290.492	127			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Skor Total Work Engagement * Skor Total Work Life Balance	.433	.187	.667	.445

UJI HIPOTESIS

A. Korelasi *Work Engagement* dan *Work Life Balance*

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Skor Total Work Engagement	62.7422	12.32451	128
Skor Total Work Life Balance	50.2266	8.55387	128

Correlations			
		Skor Total Work Engagement	Skor Total Work Life Balance
Skor Total Work Engagement	Pearson Correlation	1	.433**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	128	128
Skor Total Work Life Balance	Pearson Correlation	.433**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	128	128

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

B. Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Group Statistics					
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Skor Total Work Engagement	Laki-laki	59	62.7288	12.65978	1.64816
	Perempuan	69	62.7536	12.12363	1.45951
Skor Total Work Life Balance	Laki-laki	59	48.0339	8.71773	1.13495
	Perempuan	69	52.1014	8.00578	.96378

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
Skor Total Work Engagement	Equal variances assumed	.555	.458	-.011	126	.991	-.02481	2.19402	-4.36671	4.31709
	Equal variances not assumed			-.011	121.109	.991	-.02481	2.20150	-4.38323	4.33361
Skor Total Work Life Balance	Equal variances assumed	.647	.423	-2.750	126	.007	-4.06755	1.47902	-6.99450	-1.14060
	Equal variances not assumed			-2.732	119.020	.007	-4.06755	1.48896	-7.01583	-1.11927

C. Korelasi *Work Engagement* dan *Work Life Balance* dengan Usia

		Correlations		
		Skor Total Work Engagement	Skor Total Work Life Balance	Usia Partisipan
Skor Total Work Engagement	Pearson Correlation	1	.433**	.061
	Sig. (1-tailed)		.000	.248
	N	128	128	128
Skor Total Work Life Balance	Pearson Correlation	.433**	1	.031
	Sig. (1-tailed)	.000		.366
	N	128	128	128
Usia Partisipan	Pearson Correlation	.061	.031	1
	Sig. (1-tailed)	.248	.366	
	N	128	128	128

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

D. Korelasi *Work Engagement* dan *Work Life Balance* dengan Masa Kerja

		Correlations		
		Skor Total Work Engagement	Skor Total Work Life Balance	Lama Kerja dalam hitungan Bulan
Skor Total Work Engagement	Pearson Correlation	1	.433**	.050
	Sig. (1-tailed)		.000	.288
	N	128	128	128
Skor Total Work Life Balance	Pearson Correlation	.433**	1	-.128
	Sig. (1-tailed)	.000		.075
	N	128	128	128
Lama Kerja dalam hitungan Bulan	Pearson Correlation	.050	-.128	1
	Sig. (1-tailed)	.288	.075	
	N	128	128	128

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

E. Korelasi Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Generasi Y Awal (29-38)

Correlations			
		Skor WE Gen y awal (29-38)	Skor WLB Gen y awal (29-38)
Skor WE Gen y awal (29-38)	Pearson Correlation	1	.424**
	Sig. (1-tailed)		.002
	N	43	43
Skor WLB Gen y awal (29-38)	Pearson Correlation	.424**	1
	Sig. (1-tailed)	.002	
	N	43	43

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

F. Korelasi Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Generasi Y Akhir (18-28)

Correlations			
		Skor WE Gen y akhir (18-28)	Skor WLB Gen y akhir (18-28)
Skor WE Gen y akhir (18-28)	Pearson Correlation	1	.428**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	85	85
Skor WLB Gen y akhir (18-28)	Pearson Correlation	.428**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	85	85

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

LAMPIRAN 8

SURAT IZIN 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 Januari 2018
Nomor : 45 / Dek / 70/Div.Um.RT / / / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD Arilla Eclat Hotel
di Yogyakarta

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 : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

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

Wassalamualaikum Wr. Wb



Dekan,
Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 Januari 2018
Nomor : 18 / Dek / 70 / Div. Um. RT / / / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

HRD Sahid Jaya Hotel & Convention
di Yogyakarta

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 : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

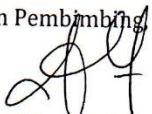
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


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

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 Januari 2018
Nomor : 18 / Dek / 70/Div.Um.RT / / / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD Sheraton Mustika Hotel
di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

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

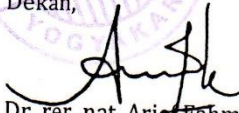
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut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

Nama : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*


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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


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

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 22 Januari 2018
Nomor : 82 / Dek / 70/Div.Um.RT / / / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD DOM Hotel
di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

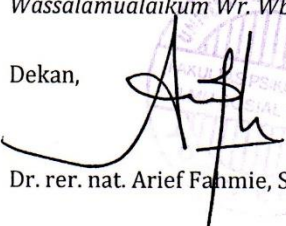
Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

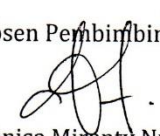
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut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

Nama : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

Dr. rer. nat. Arief Fannmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 22 Januari 2018
Nomor : 32 / Dek / 70/Div.Um.RT / / / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

HRD Grahe Hotel
di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

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

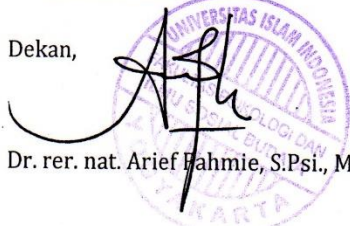
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut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

Nama : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


Dr. rer. nat. Arief Bahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 25 Januari 2018
Nomor : 105 / Dek / 70/Div.Um.RT / 1 / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.
HRD Yellow Star Hotel
di Yogyakarta

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 : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

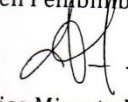
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


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

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 25 Januari 2018
Nomor : 105 / Dek / 70/Div.Um.RT / 1 / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD Unisi Hotel
di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

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

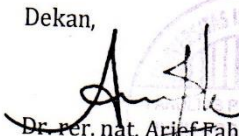
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut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

Nama : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*


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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


Dr. per. nat. Arief Pahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 25 Januari 2018
Nomor : 106 / Dek / 70/Div.Um.RT / 1 / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

HRD Cakra Kusuma Hotel
di Yogyakarta

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 : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

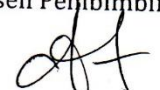
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


Dr. rer. nat. Arieffahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 25 Januari 2018
Nomor : 106 / Dek / 70/Div.Um.RT / 1 / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.
HRD Sunrise Hotel
di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

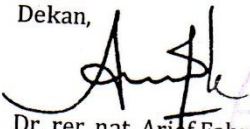
Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

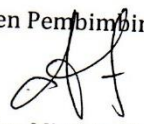
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut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

Nama : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

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

Dosen Pembimbing,

Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.

Kampus Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang KM 14,5 Besi, Sleman, YOGYAKARTA 55584
Telp. 0274-898444, Ext. 2106, Fax. 0274-898444, Ext. 2106; E-mail: fpsib@uii.ac.id



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 : 25 Januari 2018
Nomor : 105 / Dek / 70/Div.Um.RT / 1 / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD Hotel Asih
di Yogyakarta

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 : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*


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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


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

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 25 Januari 2018
Nomor : 105 / Dek / 70/Div.Um.RT / 1 / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

HRD Grand Ambarrukmo Hotel
di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

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

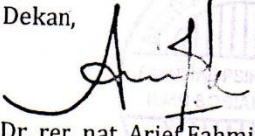
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut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

Nama : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*


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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


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

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 31 Januari 2018
Nomor : 117 / Dek / 70/Div.Um.RT / / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD Citra Dream Hotel
di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

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

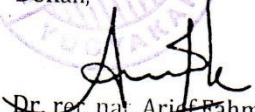
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut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

Nama : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

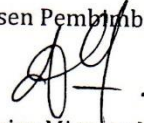
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


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

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 31 Januari 2018
Nomor : 117 / Dek / 70/Div.Um.RT / / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD POP! Hotel
di Yogyakarta

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 : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

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

Dosen Pembimbing,

Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 31 Januari 2018
Nomor : 117 / Dek / 70/Div.Um.RT / / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD Merapi Merbabu Hotel
di Yogyakarta

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 : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

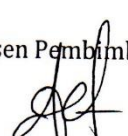
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


Dr. rer. nat. Arief Hanmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 31 Januari 2018
Nomor : 117 / Dek / 70/Div.Um.RT / 1 / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD Fave Hotel Malioboro
di Yogyakarta

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 : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*

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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

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

Dosen Pembimbing,

Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 1 Februari 2018
Nomor : 12 / Dek / 70 / Div. Um. RT / // / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD Amaris Hotel
di Yogyakarta

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 : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y (generasi yang lahir pada tahun 1980-2001) di bidang perhotelan*

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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

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

Dosen Pembimbing,

Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



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 : 25 Januari 2018
Nomor : 106 / Dek / 70/Div.Um.RT / | / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
HRD Savita Garden Inn Hotel
di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

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

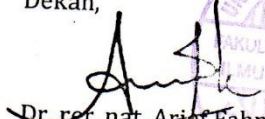
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut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

Nama : **Ulfi Nursyifa Disti**
Nomor Mahasiswa : **14320296**
Judul Skripsi : *Hubungan antara Work Life Balance dengan Work Engagement pada Generasi Y*


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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


Dr. ref. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,


Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.

LAMPIRAN 9

SURAT KETERANGAN

SELESAI PENELITIAN

SURAT KETERANGAN IJIN PENELITIAN
Nomor : 03/YSHA/HRD/2018

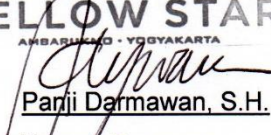
Yang bertanda tangan di bawah ini Human Resource, Yellow Star Hotel Yogyakarta,
menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Ulfi Nursyifa Disti
Nim : 14320296
Universitas : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Psikologi dan Ilmu Sosial

Adalah benar Mahasiswi dari Universitas Islam Indonesia Fakultas Psikologi dan
Ilmu Sosial telah mengadakan penelitian di Yellow Star Hotel Ambarukmo pada
tanggal 18 sampai dengan tanggal 27 Februari 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 15 Maret 2018

Mengetahui
YELLOW STAR
AMBARUKMO - YOGYAKARTA

Panji Darmawan, S.H.
Human Resource

