

**PERBANDINGAN *WORK LIFE BALANCE*
ANTARA PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN
DI DKI JAKARTA SELAMA *WORK FROM HOME***

SKRIPSI



Oleh

Fikri Fadjri Ibrahim

18410007

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBAR PENGAJUAN

PERBANDINGAN *WORK LIFE BALANCE*
ANTARA PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN
DI DKI JAKARTA SELAMA *WORK FROM HOME*

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

Fikri Fadjri Ibrahim

18410007

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

PERBANDINGAN *WORK LIFE BALANCE*
ANTARA PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN
DI DKI JAKARTA SELAMA *WORK FROM HOME*

SKRIPSI

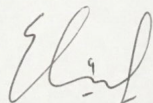
oleh

Fikri Fadjri Ibrahim

18410007

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

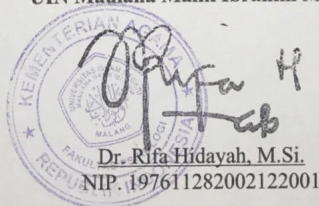


Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si
NIP. 199109082019032008

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

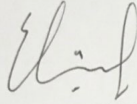
PERBANDINGAN *WORK LIFE BALANCE* ANTARA PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DI DKI JAKARTA SELAMA *WORK FROM HOME*

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 31 Mei 2022

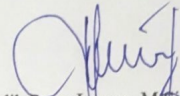
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



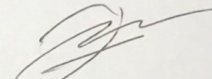
Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si
NIP. 199109082019032008

Penguji Utama



Andik Rony Irawan, M.Si, Psi
NIP. 197311221999031003

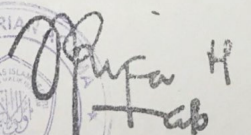

Anggota Penguji



Dr. Zamroni, S.Psi., M.Pd
NIP. 19871006201608011039

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada tanggal, 31 Mei 2022

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fikri Fadjri Ibrahim
NIM : 18410007
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Perbandingan *Work Life Balance* antara Pekerja Laki-Laki dan Perempuan di Dki Jakarta Selama *Work From Home***", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 31 Mei 2022

Peneliti,



Fikri Fadjri Ibrahim
NIM. 18410007

MOTTO

“Stay Hungry, Stay Foolish” -Steve Jobs

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Bismillahirrohmanirrohim.”

Skripsi ini penulis persembahkan kepada keluarga besar tercinta yaitu Ibrahim. Kepada Alm. Kakek, dan Nenek dari keluarga Ayah, Kakek dan Nenek dari keluarga Ibu, kepada kedua orang tua saya yang sangat saya kasihi, kepada seluruh om dan tante yang senantiasa selalu memberikan dukungan untuk saya, kepada keponakan-keponakan yang lucu nan menggemaskan, kehadiran kalian sangat berarti dalam hidup saya, hingga saya bisa berada sampai dititik ini sekarang. Terimakasih sepenuh jiwa kuucapkan bagi keluarga saya yang sangat amat telah memberikan dukungan yang begitu besarnya, saya sangat bersyukur dan bahagia.

Terimakasih kepada orang-orang terkasih saya Kirana, Indah, Fariz, Rio, Fadil, Fathiya, Azmi, Rania, Ara, Adrian, Tazkya, Tahul, Huda, Nila, dan Daffa yang selalu ada untuk menyemangati, menjadi tempat cerita ketika saya sedang dalam kendala, tidak ada motivasi, dan juga penuh oleh kebingungan. Terimakasih atas kasih sayang dan perhatian sebesar-besarnya kepada saya, saya sangat bersyukur dan penuh oleh perasaan cinta.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas ridha-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan judul “Perbandingan *Work Life Balance* antara Pekerja Laki-Laki dan Perempuan di DKI Jakarta Selama *Work From Home*”. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa’atnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Zamroni, S.Psi., M.Pd, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Elok Faiz Fatma El Fahmi. M,si, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, nasihat, dan bimbingan yang sepenuh kasih sehingga sangat berharga bagi penulis.
5. Umdatul Khoirot, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan motivasi, nasihat, masukan serta arahan yang sangat memberikan banyak ilmu.
6. Dr. H. Achmad Khudori Saleh, M.Ag, selaku dosen wali yang telah memberikan motivasi, nasihat, dan menjadi panutan dalam berilmu.
7. Segenap dosen dan sivitas akademika Fakultas Psikologi terkhusus dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama perkuliahan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Segenap kerabat, dan teman-teman pekerja online yang ada di LinkedIn atas kesediaannya untuk mengisi dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

9. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan doa, semangat, serta motivasi kepada penulis samat saat ini.
10. Semua pihak yang ikut serta dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara materi maupun moral.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang penulis miliki. Dengan kerendahan hati saya dan penuh dengan tulus, maka dari itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk semua pihak demi penelitian yang lebih baik. Penulis dengan penuh harap skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, 2022

Penulis

Fikri Fadjri Ibrahim

NIM. 18410007

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGAJUAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. <i>Work Life Balance</i>	8
1. Definisi <i>Work Life Balance</i>	8
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	10
3. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	12
4. Perspektif Islam pada <i>Work Life Balance</i>	13
B. <i>Gender</i> (Jenis Kelamin).....	14
C. Hubungan <i>Work Life Balance</i> selama <i>Work from Home</i>	16
D. Kerangka Berfikir	18
E. Hipotesis Penelitian	19

BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Rancangan Penelitian	20
B. Identifikasi Variabel Penelitian	20
1. Variabel Terikat (Dependen).....	21
2. Variabel Bebas (Independen)	21
C. Definisi Operasional.....	21
D. Subjek Penelitian	22
1. Populasi	22
2. Sampel	22
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Validitas dan Reliabilitas.....	24
1. Validitas.....	24
2. Reliabilitas	29
G. Analisis Data.....	30
1. Analisis Deskriptif.....	30
2. Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Hasil Penelitian.....	34
1. Analisis Deskriptif.....	34
2. Uji Asumsi Klasik	39
3. Uji Hipotesis	41
B. Pembahasan	45
BAB V PENUTUP	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blueprint Skala <i>Work Life Balance</i>	23
Tabel 3.2	Kategorisasi Nilai Aiken's V	25
Tabel 3.3	Kategorisasi Penilaian Validitas Isi.....	26
Tabel 3.4	Hasil Aiken's V skala <i>Work Life Balance</i>	26
Tabel 3.5	Hasil Validitas Aitem skala <i>Work Life Balance</i>	27
Tabel 3.6	Spesifikasi skala <i>Work Life Balance</i>	28
Tabel 3.7	Hasil Reliabilitas Skala <i>Work Life Balance</i>	29
Tabel 3.8	Kategori Penilaian	31
Tabel 4.1	Hipotetik <i>Work Life Balance</i>	34
Tabel 4.2	Kategorisasi <i>Work Life Balance</i>	34
Tabel 4.3	Jumlah Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.4	Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.5	Kategorisasi Kelompok Umur Dibawah 30tahun.....	37
Tabel 4.6	Kategorisasi Kelompok Umur Diatas 30tahun.....	38
Tabel 4.7	Kategorisasi Asal Kota Bekerja.....	39
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas.....	40
Tabel 4.9	Hasil Uji Homogenitas	41
Tabel 4.10	<i>Group Statistic</i> dibawah 30 Tahun.....	42
Tabel 4.11	<i>Independent t-test</i> dibawah 30 Tahun.....	43
Tabel 4.12	<i>Group Statistic</i> diatas 30 Tahun	44
Tabel 4.13	<i>Independent t-test</i> diatas 30 Tahun.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	18
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Identitas Subyek	56
Lampiran 2	Hasil Angket <i>Work Life Balance</i>	60
Lampiran 3	Skala Penelitian	64
Lampiran 4	Reliabilitas <i>Work Life Balance</i>	69
Lampiran 5	Hasil Penilaian Aiken's V	68
Lampiran 6	Hasil Uji Coba Skala <i>Work Life Balance</i>	69

ABSTRAK

Ibrahim, Fikri Fadjri. 18410007. Perbandingan *Work Life Balance* antara Pekerja Laki-Laki dan Perempuan di DKI Jakarta selama *Work From Home*. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si.

Sejak adanya pandemi Covid-19 mengharuskan seluruh masyarakat untuk berkegiatan dari rumah, hal ini berlaku juga untuk kegiatan perkantoran. Oleh karena itu, pekerja yang *work from home* memiliki tuntutan ganda pada pekerjaan dan peran di rumah secara bersamaan. Pekerja laki-laki dan perempuan tentu memiliki peran yang berbeda didalam rumah. Peran laki-laki lebih diasosiasikan dengan memelihara alat, memperbaiki rumah, dan seorang pemimpin. Sedangkan, perempuan diasosiasikan dengan peran keibuan, memasak, hingga membersihkan rumah. Sehingga pekerja laki-laki dan perempuan memiliki beban yang berbeda ketika melaksanakan *work from home*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbandingan *Work Life Balance* antara Pekerja Laki-Laki dan Perempuan di DKI Jakarta selama *Work From Home*. Perbandingan ini juga didasari atas pembagian kelompok diatas 30tahun dan dibawah 30tahun. Untuk kelompok umur diatas 30tahun dianggap sudah memasuki level managerial, dan memiliki generasi penerus, sedangkan kelompok umur dibawah 30tahun dianggap baru memulai karir dan hubungan dengan lawan jenis. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat perbedaan tingkat *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*.

Desain penelitian ini merupakan kausal komparatif yang menggunakan teknik *quota sampling* dengan metode analisis data deskriptif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 pekerja yang terdiri atas 65 pekerja laki-laki dan 65 pekerja perempuan. Penelitian ini dikhususkan bagi pekerja yang bekerja di DKI Jakarta dan pernah atau sedang merasakan *work from home*. Variabel dalam penelitian ini menggunakan alat ukur, yaitu alat ukur *Work Life Balance*, yang tertuju pada model skala likert dengan empat alternatif jawaban. Hasil penelitian diolah untuk mengetahui validitas dengan menggunakan koefisien Aiken's V dan *pearson correlation*. Reliabilitas diolah dengan menggunakan *Alpha Cronbach's*. Skala *work life balance* memperoleh validitas yang berada pada kisaran nilai 0.305 – 0.712 serta Reliabilitas sebesar 0.749.

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan terdapat perbedaan tingkat *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dengan nilai *independent sample test* untuk kelompok umur dibawah 30tahun *sig. 2 tailed* sebesar 0.030, dan pada kelompok umur diatas 30tahun nilai *sig. 2 tailed* sebesar 0.014.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Pekerja, dan *Work From Home*

ABSTRACT

Ibrahim, Fikri Fadjri. 18410007. Comparison of Work Life Balance between Male and Female Workers in Special Capital District of Jakarta during Work from Home. Thesis. Department of Psychology. Faculty of Psychology. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor: Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si.

Since the Covid-19 pandemic requires all people to do activities from home, this also applies to office activities. Therefore, workers who work from home have a dual demand on work and roles at home simultaneously. Male and female workers certainly have different roles in the home. The role of men is more associated with maintaining tools, repairing houses, and as a leader. Meanwhile, women are associated with the role of motherhood, cooking, and cleaning the house. So that male and female workers have different burdens when carrying out work from home.

This study aims to find out the Comparison of Work Life Balance between Male and Female Workers in Special Capital District of Jakarta during Work from Home. This comparison is also based on the division of groups over 30 years and under 30 years. For the age group over 30 years old, it is considered to have entered the managerial level, and has the next generation, while the age group under 30 years old is just starting a career and relationship with the opposite sex. The hypothesis proposed is that there is a difference in the level of work-life balance between male and female workers in Special Capital District of Jakarta during work from home.

The design of this study is a causal comparative used quota sampling technique with descriptive data analysis method. The sample in this study was 130 workers consisting of 65 male workers and 65 female workers. This research is specifically for workers who work in Special Capital District of Jakarta and have or are experiencing work from home. The variables in this study used a measuring tool, namely the Work Life Balance measuring tool, which was focused on a Likert scale model with four alternative answers. The results of the study were processed to determine validity using Aiken's V coefficient and Pearson correlation. Reliability processed using Alpha Cronbach's. The work-life balance scale obtained validity in the range of values 0.305 – 0.712 and Reliability of 0.749.

Based on the results of data analysis, it can be concluded that there are differences in the level of work-life balance between male and female workers in Special Capital District of Jakarta during work from home. So, it can be concluded that the hypothesis in this study can be accepted with the value of an independent sample test for the age group under 30 years old sig. 2 tailed by 0.030, and in the age group over 30 years the value of the sig. 2 tailed by 0.014.

Keywords: Work Life Balance, Worker, and Work from Home

التجريد

ابراهيم، فكري فنجري. 18410007. مقارنة التوازن بين العمل والحياة بين العاملين والعاملات في جاكارتا أثناء العمل من المنزل. فرضية. قسم علم النفس. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

المشرف : إيلوك فايز فاطمة فهمي

تطلب من جميع الأشخاص العمل من المنزل ، فإن هذا ينطبق أيضًا على Covid-19 نظرًا لأن جائحة الأنشطة المكتبية. لذلك ، فإن العمال الذين يعملون من المنزل لديهم مطالب متعددة على العمل والأدوار في المنزل في وقت واحد. من المؤكد أن للعمال من الذكور والإناث أدوار مختلفة في المنزل. ترتبط أدوار الذكور بشكل أكبر بصيانة الأدوات وإصلاح المنازل والقيام بدور القائد. وفي الوقت نفسه ، ترتبط النساء بالأومومة والطبخ وتنظيف المنزل. بحيث يكون للعامل والعامل أعباء مختلفة عند القيام بالعمل من المنزل

DKI تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مقارنة التوازن بين العمل والحياة بين العاملين من الذكور والإناث في جاكارتا أثناء العمل من المنزل. تستند هذه المقارنة أيضًا إلى تقسيم المجموعات فوق 30 عامًا وأقل من 30 عامًا. تعتبر الفئة العمرية التي تزيد عن 30 عامًا قد دخلت المستوى الإداري ، ولديها الجيل التالي ، بينما تعتبر الفئة العمرية التي تقل عن 30 عامًا قد بدأت للتو مسيرتها المهنية والعلاقة مع الجنس الآخر. الفرضية DKI المقترحة هي أن هناك اختلافات في مستوى توازن الحياة العملية بين الذكور والإناث العاملين في جاكارتا أثناء العمل من المنزل

تصميم هذه الدراسة هو أسلوب سببي مقارن لأخذ عينات الحصص مع طريقة تحليل البيانات الوصفية. وبلغت عينة الدراسة 130 عاملاً ، منهم 65 عاملاً ، و 65 عاملة. هذا البحث مخصص خصيصًا للعمال الذين يعملون في منطقة العاصمة الخاصة بجاكارتا ولديهم أو يختبرون العمل من المنزل. استخدمت المتغيرات في هذه الدراسة أداة قياس ، وهي أداة قياس توازن الحياة العملية ، والتي ركزت على نموذج Aiken's مقياس ليكرت مع أربع إجابات بديلة. تمت معالجة نتائج الدراسة لتحديد صدقها باستخدام معامل حصل مقياس التوازن بين Alpha Cronbach's وارتباط بيرسون. تمت معالجة الموثوقية باستخدام V العمل والحياة على صلاحية تتراوح بين 0.305 و 0.712 وموثوقية 0.749

بناءً على نتائج تحليل البيانات ، يمكن الاستنتاج أن هناك اختلافات في مستوى توازن الحياة العملية بين جاكارتا أثناء العمل من المنزل. لذلك يمكن القول أن الفرضية في هذه الدراسة DKI العاملين والعاملات في ذيل يساوي 0.030 ، وفي 2 sig. يمكن قبولها بقيمة اختبار العينة المستقل للفئة العمرية أقل من 30 سنة. الفئة العمرية فوق 30 سنة قيمة سيغ. 2. الطرف هو 0.014

الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والحياة والعمل من المنزل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak akhir tahun 2019, terdapat wabah Virus Corona yang terjadi di Wuhan, China. Virus Corona ini sangat cepat penyebarannya dari individu ke individu lainnya. Dikarenakan virus ini memang mudah penularannya ke manusia melalui pernafasan. Orang yang terinfeksi oleh Covid-19 beberapa diantaranya akan mengalami batuk, demam, sakit tenggorokkan, sakit kepala, nyeri otot, hingga sesak nafas (Yuliana, 2020). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan bahwa virus corona ini menjadi wabah penyakit dunia (pandemi global) dan dikenal sebagai Covid-19 (Gloria Setyvani, 2020). Pemerintah Indonesia selalu memperbarui kebijakan didasarkan penyesuaian dari jumlah orang yang positif Covid-19, mulai dari Pembatasan sosial, Pembatasan jarak, hingga yang terjadi hari ini PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat). Dimana setiap orang dilarang untuk melakukan aktivitas diluar rumah, tentunya hal ini juga menyangkut kepada para Pekerja, adanya PPKM ini membuat aktivitas kerja bagi para pekerja beralih, yang awal mulanya melaksanakan kerjanya di kantor, dialihkan untuk bekerja di rumah.

Pada Maret 2020 untuk pertama kalinya melalui rapat video terbatas dalam *video conference* dengan para Gubernur seluruh Indonesia, Presiden Joko Widodo menyampaikan dari Istana Merdeka bahwa Indonesia paling cocok untuk menerapkan *physical distancing*, sebagaimana tiap negara melakukan kebijakan masing-masing dan karakter bangsanya sendiri (Ihsanuddin, 2020). Presiden Joko Widodo juga menjelaskan bahwa beliau sudah mempelajari kebijakan dari tiap-tiap negara, sehingga dirasa untuk Indonesia memang lebih cocok menerapkan *Physical Distancing* dibandingkan untuk *lock-down* daerah yang mendapatkan zona merah. Melalui *video conference* tersebut pada 23 Maret 2020, diungkapkan bahwa terdapat 579 kasus positif Covid-19. Dari jumlah tersebut, 49 diantaranya dinyatakan telah meninggal dunia, dan 30 orang lainnya dinyatakan sembuh.

Berbagai upaya penerapan dan kebijakan telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk memutus penyebaran Covid-19, namun ternyata hal ini belum membuahkan hasil yang memuaskan. Pada 30 Juni 2021, tercatat jumlah kasus harian positif sebanyak 21.807 dengan total kasus 2.178.272, yang mana diantaranya 10.807 orang dinyatakan sembuh menjadi 1.880.413, serta pasien meninggal bertambah 467 menjadi 58.491 orang (Merdeka, 2021). Sehingga pemerintah Indonesia memperbarui kebijakan dengan menerapkan PPKM Darurat yang dimulai sejak 3 Juli hingga 20 Juli 2021. PPKM diberlakukan pada Jawa-Bali hingga diperluas ke 15 daerah di luar Jawa-Bali yang diantaranya meliputi Kota Tanjung Pinang, Batam, Pontianak, Bukittinggi, Bandar Lampung, Manokwari, Mataram, Medan, dan beberapa kota maupun kabupaten lainnya (Idris, 2021).

Pemberlakuan PPKM Darurat tidak hanya berhenti sampai di 20 Juli saja, PPKM ini diperpanjang secara serial dengan masa perpanjangan 7-14 hari, hingga pada 4 Oktober 2021. Mengutip melalui laman berita CNN Indonesia, PPKM Darurat Jawa-Bali yang dimulai pada 21 September 2021 berakhir pada 4 Oktober 2021, namun hal ini belum diketahui dengan pasti apakah nantinya akan ada perpanjangan lagi atau memperluas kebijakan mobilitas warga. Penurunan kasus yang terkonfirmasi pada periode 8-20 september jumlah kumulatifnya pada masyarakat yang terinfeksi Covid-19 mencapai 52.061 kasus, dan pada 21 September hingga 3 Oktober kasus tersebut mengalami penurunan menjadi 26.589 kasus (CNN Indonesia, 2021).

Selama masa PPKM Darurat berlangsung tersebut, beberapa kebijakan diantaranya yaitu Perkantoran di sektor non-esensial wajib menerapkan 100% *work from home* atau bekerja dari rumah bagi para pekerjanya. Lalu, untuk sektor esensial seperti bidang keuangan dan perbankan, pasar modal, sistem pembayaran, teknologi informasi dan komunikasi, dan industri orientasi ekspor hanya boleh 50% untuk pekerjanya yang melakukan *work from office* (WFO) sehingga dimaksimalkan untuk melakukan *work from home*. Adapun untuk perkantoran sektor kritikal, pekerjanya diperbolehkan WFO dengan menerapkan protokol kesehatan yang sangat ketat (Idris, 2021). PPKM Darurat ini membuat pekerja

harus dapat beradaptasi dengan cara kerja baru, yaitu bekerja dari rumah sebagaimana anjuran pemerintah Indonesia dan manifestasi dari perusahaan-perusahaan untuk mematuhi aturan yang berlaku.

Bekerja dari rumah atau yang dikenal sebagai *Work from home* adalah bagian dari *telecommuting* yang dalam artian adalah bekerja jarak jauh, keduanya merupakan hal yang sama namun berbeda dalam penggunaan konteks (Mungkasa, 2020). Istilah *work from home* merujuk pada; *telecommuting*, *teleworking*, dan *remote working* adalah suatu jenis dari pilihan fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan pekerja untuk mengendalikan dirinya sendiri dengan durasi bekerja, tempat bekerjanya yang jauh dari kantor, hingga penjadwalan kerja yang ditawarkan dari perusahaan (Mungkasa, 2020).

Kehadiran *work from home* tentunya membuat pekerja menjalankan dua peran di dalam rumah, yaitu peran sebagai pekerja sekaligus peran sebagai keluarga. Bloom et al., (2015) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang bekerja dari rumah dapat menimbulkan dua masalah. Masalah pertama, apakah hal ini akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas bagi perusahaan. Masalah kedua, kekhawatiran akan buruknya keseimbangan bekerja (*work life balance*) dan peran *work from home* untuk membantu mengatasi hal ini (Dua & Hyronimus, 2020). Sehingga, penerapan *work from home* dapat berpengaruh terhadap kehidupan keluarga pekerja, jika hubungan ini tidak dapat teratasi dengan baik maka akan memberikan dampak negatif pada *work life balance* pekerja tersebut.

Fisher (2002) mendefinisikan *work life balance* sebagai multi dimensional yang terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, serta ketegangan konflik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Gunawan, 2019). Adapun Vyas & Shrivastava (2017) menyatakan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bagi individu, seperti memiliki waktu untuk bersantai, adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta membantu supaya dapat bekerja maksimal (Anugrah & Priyambodo, 2021). Sehingga *work life balance* dapat diartikan sebagai keseimbangan tanggung jawab dan peran antara

kehidupan pribadi dan pekerjaan bagi seorang individu, agar perasaan terlibat tetap ada di antara keduanya.

Work life balance dapat dipahami dengan sejauh mana individu ikut terlibat dan berperan diantara kehidupan pribadi dan pekerjaan, agar memiliki rasa puas dengan perannya pada pekerjaan ataupun kehidupan diluar pekerjaannya. Sehingga, penerapan *work from home* selama pandemi covid-19 dapat memberikan pengaruh pada dimensi *work life balance* pekerja. Karena selama *work from home*, individu menghabiskan waktu untuk kehidupan bekerja dan kehidupan pribadinya berjalan di tempat dan waktu yang sama, saling tumpah tindih.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Putra Fajar (2020) mengungkap bahwa selama *work from home* adanya masalah fisiologis (tekanan darah dan denyut nadi) mengalami fluktuasi yang dipicu oleh ketegangan dan stress selama proses adaptasi gaya hidup *work from home*. Selain itu, sejalan dengan hasil studi literatur yang dilakukan oleh Andriyana & Supriyansyah (2021) menyatakan bahwa penerapan *work from home* selama pandemi covid-19 rentan pada gangguan-gangguan seperti konflik keluarga, adanya distraksi konsentrasi, fasilitas dan prasarana yang tidak mumpuni, serta gangguan waktu yang mengakibatkan stress pada saat bekerja. Penelitian selanjutnya oleh Dua & Hyronimus (2020) pada pekerja perempuan di Kota Ende dengan sample sebanyak 50 orang, mengemukakan bahwa pekerja perempuan yang tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya rentan mengalami stress karena tuntutan peran yang harus dilakukan secara bersamaan.

Salah satu faktor dalam mencapai *work life balance* yang baik diantaranya didukung oleh adanya kemampuan *emotional intelligence* (Poulose & Susdarsan, 2014). Hal ini merupakan suatu kemampuan untuk mengungkapkan, mengalirkan, dan mengatur emosi terhadap lingkungannya. Penelitian menunjukkan bahwa secara gender antara laki-laki dan perempuan terkait kemampuan *emotional intelligence* yang baik lebih dimiliki oleh perempuan dibandingkan laki-laki (Hidayah et al., 2020). Perempuan memang memiliki kemampuan emosional yang lebih besar, mereka dapat mengekspresikan emosi positif maupun negatif lebih

baik dan kemampuan interpersonal yang lebih baik jika dibandingkan dengan laki-laki (Fernández-Berrocal et al., 2012). Sehingga, dapat dikatakan bahwa memang secara gender, kemampuan untuk mencapai *work life balance* yang baik lebih besar kemungkinannya untuk dicapai oleh perempuan.

Adapun secara peran didalam rumah tentunya berbeda antara laki-laki dan perempuan. Hal ini akan menambah beban tersendiri saat harus *work from home* bagi pekerja laki-laki dan perempuan. Peran laki-laki dipersepsikan secara sosial untuk mengurus maupun memelihara peralatan rumah, memperbaiki alat, dan sebagai pemimpin, sedangkan peran pada perempuan diasosiasikan sebagai peran berbelanja, mengasuh anak, membersihkan rumah, dan juga menyiapkan makanan (Fakih, 1997). Sehingga peran ganda yang terjadi antara laki-laki dan perempuan memiliki konfliknya sendiri untuk mencapai pada tahap *work life balance* yang baik saat mereka melaksanakan *work from home*.

Hasil penelitian awal peneliti yang dilakukan kepada 30 pekerja di DKI Jakarta, dimana diantaranya 15 pekerja perempuan merasa bahwa selama mereka *work from home* pekerjaan mereka menjadi terganggu, karena harus membagi waktu secara bersamaan untuk pekerjaannya sendiri, dan tugas-tugas rumah yang harus dilakukan secara bersamaan. Sehingga pekerja perempuan sulit untuk fokus dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya. Disisi lain, 15 pekerja laki-laki merasa bahwa selama mereka *work from home* hal ini dapat menghilangkan batasan *office hour* yang membuat pekerja tersebut memiliki jadwal istirahat yang tidak teratur, karena tugas yang secara tiba-tiba diberikan. Selain itu juga, pekerja laki-laki merasa terganggu oleh aktivitas yang terjadi di dalam rumah yang membuat mereka sulit untuk fokus bekerja.

Penelitian awal ini dapat disimpulkan bahwa meskipun peran laki-laki dan perempuan berbeda di dalam rumah, akan tetapi *work from home* tetap dapat memberikan pengaruh kepada laki-laki ataupun perempuan dalam mencapai keseimbangan bekerja mereka. Maka dari hal tersebut, pekerja saat *work from home* mendapatkan banyak tantangan dalam mencapai *work life balance* mereka atau menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dari adanya konflik peran ganda selama *work from home* bagi pekerja, serta adanya perbedaan peran antara pekerja laki-laki dan perempuan didalam rumah maupun di kantor, maupun perbedaan kemampuan *emotional intelligence* antara laki-laki dan perempuan dalam mencapai *work life balance*, sehingga menimbulkan tantangan tersendiri bagi pekerja laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perbandingan *Work Life Balance* Antara Pekerja Laki-Laki Dan Perempuan Di Dki Jakarta Selama *Work From Home*”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi saat ini dan juga yang telah dijelaskan pada pemaparan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian kali ini sebagai berikut;

1. Bagaimana tingkat *work life balance* pada pekerja laki-laki di DKI Jakarta selama *work from home*?
2. Bagaimana tingkat *work life balance* pada pekerja perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*?
3. Bagaimana perbandingan *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Mengetahui tingkat *work life balance* pada pekerja laki-laki di DKI Jakarta selama *work from home*
2. Mengetahui tingkat *work life balance* pada pekerja perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*
3. Memaparkan perbandingan *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih serta manfaat pada Psikologi Industri dan Organisasi, maupun Manajemen Sumber Daya Manusia dalam melihat tingkat perbandingan laki-laki dan perempuan dalam mencapai *work life balance*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar bermanfaat untuk menjadi tambahan referensi maupun pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dan peraturan baru yang berhubungan dengan *work life balance* pekerja, agar keseimbangan kehidupan pekerja dapat dirasakan oleh tiap individu yang bekerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Work Life Balance*

1. Definisi *Work Life Balance*

Work life balance (Daipuria & Kakar, 2013) didefinisikan sebagai usaha pekerja untuk menyeimbangkan urusan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Konsep dari *work life balance* berdasarkan pada usaha bagi pekerja untuk menyeimbangkan perihal pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga pekerja dapat merasakan kehidupan yang sempurna (Rumangkit & Zuriana, 2019). Bataineh (2019) menyatakan bahwa *work life balance* termasuk didalamnya yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang kedua hal tersebut dapat membawa kepuasan pada seorang individu (Wolor et al., 2020).

Work life balance dalam pengertian secara umum, merupakan perasaan terlibat yang dapat memuaskan atau adanya kesesuaian dalam berbagai peran yang dijalankan di kehidupan seperti peran dalam pekerjaannya dan peran dalam kehidupan pribadinya seperti keluarga. *Work life balance* (Hudson, 2005) biasanya dihubungkan pada keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan secara menyeluruh dalam hidup (Putri, 2021). *Work life balance* (Yadav & Rani, 2015) memiliki cakupan yang cukup luas berupa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, alat manajemen stress, menumbuhkan produktivitas karyawan, prioritas tanggung jawab, kualitas pekerjaan dapat meningkat dengan *work life balance* yang benar, dapat menghasilkan kepuasan dalam bekerja, serta *work life balance* yang sukses dapat mengurangi efek samping pada kesehatan (Putri, 2021).

Work life balance yaitu menyetarakan antara tuntutan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja (Lockwood, 2003). Fisher (2002) menyatakan *work life balance* didefinisikan sebagai multi dimensional konstruk yang didalamnya terdiri atas penggunaan waktu, pencapaian tujuan, energi, dan

ketegangan diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadi pekerja (Fisher, 2002).

Pada penelitian Kalliath dan Brough (2008) dengan judul “*Work-Life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct*” menjelaskan beberapa pandangan mengenai definisi work life balance (Budaya, 2018), sebagai berikut;

a. *Work life balance defined as multiple roles*

Work life balance dipandang memiliki peran ganda dengan hubungan *bidirectional*. Dalam artian, berarti peran ganda tersebut dapat berpengaruh positif ataupun negatif dalam hubungannya pada *home to work* maupun secara *work to home*.

b. *Work life balance defined as equity across multiple roles*

Definisi tentang *work life balance* tertuju pada keseimbangan waktu dan kepuasan seseorang dalam menjalankan perannya. *Work life balance* memiliki tiga komponen yang harus diperhatikan, *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*.

c. *Work life balance defined as satisfaction between multiple roles*

Ada juga peneliti yang tertuju pada kepuasan pribadi individu dengan peran ganda. Kirchmeyer mendefinisikan *work life balance* sebagai sebuah pencapaian kepuasan dalam aspek kehidupan pribadi dan hal yang dibutuhkan untuk mencapainya diantaranya energi, waktu, dan komitmen yang merata.

d. *Work life balance defined as perceived control between multiple roles*

Work life balance diartikan sebagai suatu tingkat otonomi yang wajib dimiliki oleh individu dalam memenuhi peran gandanya. Fleetwood menuturkan bahwa *work life balance* merupakan pengukuran akan kontrol individu dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi dan pengertian terkait *work life balance* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keadaan dimana seseorang memiliki kemampuan menyeimbangkan kehidupan diantara pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang dapat menumbuhkan kepuasan dan

perasaan terlibat terhadap peran yang ia jalankan. Jika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tidak dapat ia jalankan dengan baik, maka akan memunculkan ketegangan dan konflik dalam kehidupan pribadinya, maupun menurunnya produktivitas dalam bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Terpenuhinya *work life balance* yang baik dan sukses dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dalam diri individu maupun dari lingkungan yang mendukung kehidupannya. Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* (Poulose & Susdarsan, 2014) antara lain;

1. Faktor Individual

a. Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi *work life balance*, yaitu *extraversion* (tingkat kesenangan dalam hubungan), *agreeableness* (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), *conscientiousness* (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), *neuroticism* (ketahanan dalam menghadapi stress), dan *openness to experience* (keterbukaan pada pengalaman).

b. *Psychological Well-being*

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti kepuasan, harapan, penerimaan diri, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work life balance*, pekerja yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi maka tingkat *work life balance*-nya akan tinggi juga.

c. *Emotional Intelligence*

Emotional Intelligence adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan dan mengenali, mengatur, mengungkapkan, dan mempergunakan emosi atau perasaan individu terhadap lingkungan.

2. Faktor Organisasi

a. Pengaturan Kerja

Pengaturan kerja yang baik dapat membantu individu atau pekerja menyesuaikan dan menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik

sehingga dapat melaksanakan aktivitas diluar pekerjaan serta hal ini dapat membantu organisasi dalam merekrut, mempertahankan pegawai, dan memotivasinya.

b. Dukungan Organisasi

Terdapat dua jenis dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan informal dapat berupa *work family policies*, dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja. Sedangkan dukungan formal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir pekerja.

c. Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu persepsi yang dialami oleh individu seperti keadaan tidak nyaman yang dirasakan saat bekerja dari adanya pengancaman, atau penuntutan di lingkungan kerja.

d. Konflik Peran, Ketidaksejahteraan Peran dan *Role Overload*

Ambiguitas antara peran, jam kerja, tugas, menjadi andil yang besar dalam menyebabkan konflik kerja. Semakin tinggi konflik kerja ini maka akan semakin mempengaruhi tercapainya *work life balance* .

e. Teknologi

Kemajuan teknologi akan mempermudah pekerjaan bagi pekerja terkait pekerjaan kantor ataupun pekerjaan rumah tangga sehingga akan bermanfaat pada pengelolaan waktu yang tersedia.

3. Faktor Lingkungan

a. Anak

Dalam hal ini, Faktor anak yang dimaksud yaitu jumlah banyaknya anak dan tanggung jawab perawatan yang diemban oleh individu dapat menyebabkan ketidakseimbangan pada peran pekerjaan dengan keluarga.

b. Dukungan Keluarga

Dukungan ini berupa dukungan dari pasangan, orang tua, dan permintaan pribadi serta keluarga.

c. Faktor Lainnya

Status orang tua, umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman, tipe pekerjaan, tingkat pekerja, penghasilan serta tipe keluarga. Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi tidak tercapainya *work life balance* individu.

Berdasarkan pada paparan diatas, bahwa banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* pekerja, diantaranya dari faktor individu yang mencakup kepribadian, *psychological well-being*, dan *emotional intelligence*. Adapun faktor organisasi mencakup pengaturan kerja, dukungan organisasi, konflik peran, dan teknologi. Serta faktor lingkungan yang mencakup anak, dukungan keluarga, dan status sosial.

3. Dimensi *Work Life Balance*

Fisher (2002) mendefinisikan *work life balance* sebagai multi dimensional konstruk yang didalamnya terdiri atas penggunaan waktu, pencapaian tujuan, energi, dan ketegangan diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadi pekerja. Adapun dimensi *work life balance* (Fisher et al., 2009) dibagi dalam 2 (dua) dimensi, sebagai berikut;

1. *Demands*

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan dapat mengganggu kualitas kehidupan pribadi seorang pekerja. Hal ini juga berpengaruh pada stress kerja pada individu tersebut. Seperti, dengan bekerja dapat membuat seseorang sulit untuk mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

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

Pada dimensi ini, berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi pekerja mengganggu pekerjaannya sendiri. Seperti, apabila individu memiliki konflik pada kehidupan pribadinya, maka akan dapat mengganggu performa kerja pada individu tersebut saat bekerja.

2. *Resources*

a. WEPL (*Work Enchancement of Personal Life*)

WEPL merupakan dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi pekerja dapat meningkatkan performa kerja pada pekerjaannya. Dimensi ini harus memberikan dampak positif pada pembaruan sumber daya, dengan itu diharapkan hal ini dapat berhubungan negatif dengan keseluruhan beban kerja. Seperti, keterampilan saat bekerja yang diperoleh individu memungkinkan untuk dimanfaatkan dalam kehidupan pribadinya, dengan memanifestasikan pengetahuan serta pelatihan dalam kehidupan sehari-harinya. Sehingga dimensi ini memiliki hubungan yang positif dengan *life satisfaction*.

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

Pada dimensi ini, merupakan kebalikan dari dimensi *Work Enhancement of Personal Life*. Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kehidupan pribadi dari seorang pekerja. Dimensi ini juga berhubungan secara positif pada *life satisfaction*. Seperti, jika individu merasakan kesenangan pada kehidupan pribadinya maka hal ini akan berpengaruh pada suasana hati individu saat bekerja menjadi menyenangkan pula.

Berdasarkan yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini akan menggunakan dimensi yang dikemukakan dari Fisher, Bulger, & Smith, yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life with Interference Work*, *Work Enhancement of Personal Life*, & *Personal Life Enhancement of Work*. Dimensi tersebut dipilih karena merupakan dimensi yang paling sesuai dengan subjek penelitian ini, yaitu pekerja yang secara aktif memiliki kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang kompleks dan memicu adanya masalah diantara keduanya.

4. Perspektif Islam pada *Work Life Balance*

Dalam Al-Quran surah Al-Qasas ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Yang artinya: Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.

Berdasarkan pada ayat tersebut, dapat dipahami bahwa manusia harus mencukupi kebutuhannya terkait pada kehidupan di dunia dan di akhirat. Sebagaimana firman Allah SWT, manusia harus berimbang pada apa yang ada di dunia, dan di akhirat untuk mencapai rida-Nya.

Dijadikanlah kecukupan dunia sebagai sarana untuk mencapai rida Allah di akhirat. Maka dari itu, selama di dunia manusia harus dapat berbuat baik antara sesama dan mencukupi kebutuhan dunia hanya semata karena untuk mendapatkan rida Allah SWT. Bagi seorang muslim, apapun hal di dunia yang diniatkan untuk mencapai keridaan Allah, merupakan ibadah. Hal ini sejalan dengan pengertian ibadah; segala sesuatu perbuatan lahir maupun batin yang ditujukan untuk mencapai rida-Nya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam perspektif Islam mengajarkan pada umatnya untuk dapat menyeimbangkan kehidupan dunia dan akhirat, karena keduanya merupakan satu kesatuan yang saling terhubung. Seperti *work life balance*, yang mengusung konsep untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kebutuhan diluar pekerjaan agar terciptanya kehidupan yang seimbang. Salah satunya, meskipun pekerjaan begitu banyak yang harus diselesaikan diwajibkan selalu menjalankan ibadah shalat lima waktu.

B. Gender (Jenis Kelamin)

Wade dan Tavris (2007) menyatakan bahwa *Gender* dan jenis kelamin memiliki arti yang berbeda secara istilah. “Jenis kelamin” merupakan atribut-atribut secara fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki

dengan perempuan, lalu “*gender* “ merujuk pada perbedaan-perbedaan antara laki-laki dengan perempuan pada sistem sosial, meliputi status sosial, usia, dan etnis, dari hal tersebut merupakan faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara laki-laki dan perempuan. Sikap, kepribadian, penampilan, dan tanggung jawab adalah perilaku yang membentuk dan menentukan *gender*.

Perempuan pada umumnya mendominasi pola pengambilan keputusan bidang pengeluaran keluarga, laki-laki dalam pengeluaran produksi, sedangkan untuk bidang pembentukan keluarga dan kegiatan sosial pengambilan keputusan secara bersama dan setara. Perbedaan alokasi waktu dalam kegiatan produktif dan reproduktif berkorelasi dengan pola pengambilan keputusan yang terjadi pada keluarga, pada kegiatan reproduktif cenderung berpola pada perempuan dan laki-laki dominan pada kegiatan produktif.

Friedman dan Schustack (2008) menjelaskan bahwa ada beberapa area dimana kita dapat menemukan perbedaan *gender* yang *reliable* berkaitan dengan kemampuan psikologis, khususnya dalam area-area yang menyangkut kemampuan kognitif, persepsi, dan memori. Pada umumnya, kaum pria (sejak kecil hingga dewasa) memperlihatkan kemampuan spasial yang lebih baik, sedangkan kaum wanita (sejak kecil hingga dewasa) menunjukkan kemampuan verbal yang lebih maju.

Psikolog maupun sosiolog telah menekankan bahwa *gender* bukan didefinisikan secara biologi akan tetapi lebih dipandang secara sosial dan kultural. *Gender* dipandang secara kultural dan historis, seperti makna, interpretasi, dan ekspresi dari kedua varian gender diantara pelbagai kebudayaan (Soedarwo, 2010). Laki-laki dan wanita secara *gender* memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda secara sosial, maka dari itu sebagaimana mestinya setiap laki-laki maupun wanita memiliki peran dan perilaku masing-masing sesuai system masyarakat yang ada.

Dengan kata lain, dalam konsep *gender* ini melekat sifat-sifat yang dikonstruksi secara sosial, misalnya apabila laki-laki dianggap lebih kuat, perkasa, jantan, agresif, dan rasional sedangkan wanita dianggap lemah, lembut, cantik, keibuan, pasif dan emosional (Soedarwo, 2010). Seluruh peran dan tanggung jawab yang sudah melekat pada masing-masing gender yaitu laki-laki dan wanita adalah buah hasil dari konstruksi sosial yang membedakan sifat-sifat kedua *gender* tersebut.

Maka dapat disimpulkan, bahwasanya jenis kelamin didefinisikan secara biologis pada laki-laki dan perempuan yang meliputi perbedaan secara fisik antara kedua jenis kelamin tersebut. Gender lebih didefinisikan secara sosial untuk menentukan tanggung jawab, peran, perilaku, maupun status sosial dimasyarakat antara laki-laki dan wanita. Tentunya secara gender, laki-laki lebih dilekatkan dengan peran pemimpin, agresif, kuat, dan perkasa. Sedangkan pada perempuan lebih dilekatkan pada peran lemah lembut, keibuan, dan emosional.

C. Hubungan *Work Life Balance* selama *Work from Home*

Work life balance adalah kondisi keseimbangan yang ideal bagi setiap pekerja, karena jika pekerja tersebut mencapai *work life balance* yang baik, artinya pekerja tersebut dapat membuat batasan yang cukup untuk terlibat dalam urusan pekerjaan dan terlibat dalam urusan kehidupan pribadi. Shrivastava (2017) mengemukakan *work life balance* sebagai keseimbangan kehidupan antara pribadi dan pekerjaan seseorang, seperti memiliki waktu lebih untuk bersantai, memiliki hubungan yang baik dengan relasi sosialnya maupun dengan teman kerja, dan juga dapat membantu bekerja dengan lebih maksimal (Anugrah & Priyambodo, 2021). Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *work life balance* pada pekerja yaitu adanya fasilitas di lokasi pekerjaan, pemberian hadiah, jaminan kesehatan untuk keluarga, serta juga kebijakan peraturan cuti yang mudah (Ramadhani, 2012).

Work from home atau yang dapat disebut sebagai *Telecommuting work* ataupun *telework*. Didefinisikan sebagai sebuah cara kerja alternatif yang

dilakukan dari jarak jauh tanpa harus berada di kantor utama, yaitu bekerja dari rumah dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi. Savić (2020) menjelaskan bahwa *work from home* merupakan cara kerja yang karyawannya bekerja di luar kantor perusahaan, dan mencakup empat karakteristik dasar (1) seseorang yang merupakan karyawan perusahaan atau anggota staf organisasi; (2) pekerjaan yang sebenarnya keterlibatan dengan perusahaan atau organisasi pada tugas-tugas tertentu; (3) pekerjaan yang dilakukan diluar bangunan fisik perusahaan; dan (4) adanya telekomunikasi dengan pihak pemberi kerja (Rianto Rahadi, 2021).

Kebijakan dari adanya penerapan *work from home* ada sisi baik dan buruknya. Crosbie & Moore (2004) menjelaskan bahwa jika pekerja dapat mengatur waktu yang tersedia dengan kondisi pekerja, maka akan ada keseimbangan antara kegiatan di rumah dan bekerja di rumah dapat menjadi baik (Rianto Rahadi, 2021). Kelemahan yang dapat muncul adalah ketika sisi suasana rumah dan fasilitas pendukung untuk bekerja tidak sama seperti di kantor, maka akan menyebabkan konflik bagi pekerja, yaitu berupa tidak tercapainya *work life balance* yang baik.

Penelitian terdahulu, dengan judul “*Pengaruh Work Life Balance Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Work From Home*” oleh Devina Octa & Seger Handoyo pada 2021 dengan subjek penelitian sebanyak 106 orang memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan *work life balance* pada karyawan yang sedang atau pernah bekerja dari rumah.

Penelitian selanjutnya, oleh Panji Galih & Aji Bagus pada 2021 dengan judul “*Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur*” memperoleh hasil yaitu karyawan yang menerapkan *work from home* memiliki kerentanan pada konflik keluarga, stress, dan frustrasi, yang dapat mengganggu *work life balance* pekerja.

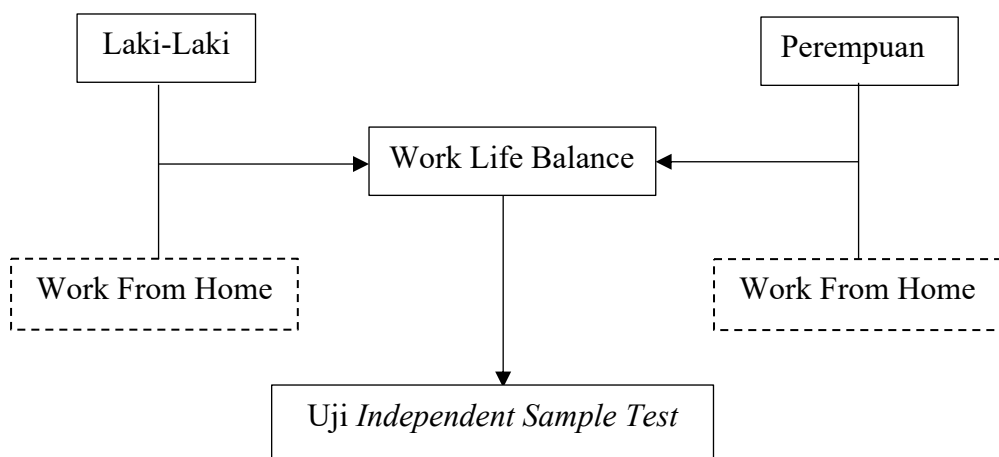
Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Marita Gita Kurnianti pada 2021 dengan judul “*PENGARUH AUTONOMY, WORKLOAD, DAN WORK-LIFE*

BALANCE TERHADAP JOB PERFORMANCE SELAMA WORK FROM HOME; TELAAH PADA GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SWASTA DI KOTA TANGERANG SELATAN” subjek penelitian sebanyak 115 orang dan menerapkan *work from home* memperoleh hasil diantaranya yaitu *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* selama dilaksanakannya *work from home*.

Berdasarkan penelitian yang dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh terhadap *work life balance*. Sehingga dalam penelitian ini akan difokuskan untuk membandingkan *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan selama *work from home*.

D. Kerangka Berfikir

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun berbagai teori yang telah dideskripsikan. Mengacu pada teori-teori yang telah dideskripsikan maka selanjutnya dilakukan analisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tersebut selanjutnya dapat dipergunakan untuk merumuskan hipotesis.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Gambar kerangka berfikir diatas untuk melihat bagaimana perbandingan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan selama mereka *work from home* terhadap tingkat *work life balance*, dengan melakukan uji *independent sample test* untuk membandingkan rerata kedua kelompok tersebut..

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat perbedaan pada *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*

H_a : Terdapat perbedaan pada *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Rancangan penelitian dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis yang bersifat statistik, tujuannya yaitu pengujian hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif kecenderungan-kecenderungan, perilaku maupun opini pada suatu populasi dengan meneliti sampel populasi sebagai subjek penelitian (Creswell, 2009).

Desain penelitian ini menggunakan kausal komparatif. Emzir (2010) menjelaskan penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) sebuah penyelidikan empiris yang sistematis dimana seorang peneliti mengendalikan variabel bebas secara langsung karena eksistensi variabel-variabel tersebut telah terjadi, atau karena variabel tersebut pada hakikatnya tidak dapat di manipulasi. Secara sederhana, penelitian ini hanya mengambil data yang sudah ada di lapangan tanpa melakukan manipulasi atau perlakuan (*treatment*) tertentu.

Penelitian ini menggunakan *Independent sample t test* atau uji t untuk analisa datanya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbandingan dari rerata (mean) kedua kelompok berbeda secara signifikan atau tidak, yaitu Perbandingan *Work Life Balance* antara Pekerja Laki-Laki dan Perempuan di DKI Jakarta selama *Work From Home*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Azwar (2017) menyatakan variabel penelitian merupakan sebuah obyek yang memiliki varian dengan dasar pemilihannya dikaji terlebih dahulu oleh peneliti, bertujuan untuk mendapatkan informasi secara benar dan dapat dibuat suatu kesimpulan. Kerlinger (2000) mengemukakan bahwa variabel sebuah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari, sehingga merupakan

representasi konkrit dari konsep abstrak. Selanjutnya, Sugiyono (2009) menyatakan variabel penelitian pada dasarnya suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Ulfa, 2021). Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel yang bersifat dipengaruhi. *Work Life Balance* dalam penelitian ini adalah variabel terikat yang akan diukur oleh peneliti dalam penelitian terhadap pekerja di DKI Jakarta dengan mengukur perbandingan pada pekerja laki-laki dan perempuan.

2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel yang dapat mempengaruhi. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Jenis Kelamin, diantaranya pekerja laki-laki dan pekerja perempuan di DKI Jakarta.

C. Definisi Operasional

Work life balance merupakan tingkat kemampuan pekerja di DKI Jakarta dalam menyeimbangkan tuntutan peran pada perihal pekerjaan dan pribadi (keluarga, & teman) untuk memenuhi tanggung jawab dan keterlibatan secara bersamaan. *Work life balance* terdiri dari dua dimensi yaitu : Tuntutan (*Demands*) dan Sumber daya (*Resources*). Tuntutan (*Demands*) terdiri dari dua indikator yaitu *Work Interference with Personal Life* dan *Personal Life with Interference Work*. Sumber daya (*Resources*) terdiri dari dua indikator yaitu *Work Enhancement of Personal Life* dan *Personal Life Enhancement of Work*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari suatu kelompok yang memiliki ciri dan kualitas yang telah ditetapkan untuk penelitian. Azwar (2007) mendefinisikan bahwa populasi merupakan sekelompok subjek yang akan dikenakan dalam generalisasi hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pekerja yang bekerja di wilayah DKI Jakarta.

2. Sampel

Arikunto (2010) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil dari populasi yang ingin diteliti, bila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya dan menjadi penelitian populasi, bila jumlahnya besar maka dapat diambil antara 10 sampai 15% atau 20 sampai 25% (Budaya, 2018).

Penelitian ini menggunakan metode *quota sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel khususnya dari populasi yang tidak diketahui dengan jelas (tidak terhingga), kemudian dengan target tersebut peneliti mengambil sampel secara sembarang demi memenuhi persyaratan sebagai sampel dari populasi (Kasiram, 2008). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 pekerja di DKI Jakarta yang sedang atau pernah *work from home* selama masa pandemi Covid-19, dengan perbandingan yang sama antara laki-laki dan perempuan yaitu 50:50.

E. Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2006) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu cara tentang bagaimana variabel-variabel didalam penelitian dapat diperoleh datanya. Pengumpulan data dalam penelitian merupakan salah satu tahapan yang penting, karena dengan adanya perolehan data yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka hal ini dapat memuat jawaban dari hipotesis yang ada. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala sebagai teknik

pengumpulan data yang digunakan, yaitu pernyataan tertulis yang kegunaannya untuk mendapatkan data dan mengungkap konstruk ataupun konsep psikologis yang menggambarkan individu tersebut. Azwar (2014) mengemukakan bahwa skala adalah perangkat pernyataan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon yang muncul dari adanya pernyataan yang diberikan.

Skala Work Life Balance

Pada skala ini, menggunakan skala *work life balance* dari Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger and Carlla S. Smith yang diadaptasi dalam Gunawan (2019). Skala *work life balance* ini terdiri dari 17 aitem. Metode pemberian skor yang dipakai dalam skala *work life balance* ini adalah metode likert, dengan skor yang bergerak dari 1 sampai 4. Pilihan jawaban terdiri dari empat kategori, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Untuk mendapatkan data tentang *work life balance* pada pekerja, maka pekerja diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya sesungguhnya. Respon tersebut akan menunjukkan seberapa baik tingkat kemampuan pekerja untuk mencapai *work life balance*.

Tabel 3.1 Blueprint Skala *Work Life Balance*

Dimensi	Indikator	Aitem	Jumlah
Demands	Kehidupan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (<i>Work Interference with Personal Life</i>)	1, 2, 3, 4, 5	5
	Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (<i>Personal Life with Interference Work</i>)	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
Resources	Kehidupan pribadi meningkatkan performa individu pada	12, 13, 14	3

	pekerjaannya (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)		
	Kehidupan pekerjaan individu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	15, 16, 17	3
Jumlah			17

F. Validitas dan Reliabilitas

Azwar (2012) menjelaskan bahwa suatu alat ukur yang baik harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, karena alat ukur yang tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas akan memberikan informasi yang tidak mewakili atau tidak akurat mengenai keadaan subjek (Budaya, 2018).

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *Validity* yang memiliki arti bahwa sejauh mana ketepatan dan akurasi suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya sebagai alat ukur (Azwar, 2012). Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila hasil data yang diukur secara akurat memberikan gambaran pada variabel yang diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya jika instrumen kurang valid atau kurang sah maka validitasnya rendah (Arikunto, 2006).

Tahapan validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan validitas isi. Sekaran (2006) menjelaskan bahwa validitas isi merupakan fungsi seberapa baik dimensi dan elemen sebuah konsep yang telah digambarkan. Validitas isi atau *content validity* memastikan bahwa pengukuran dari sekumpulan aitem dapat mengungkap konsep yang diukur. Semakin item skala mencerminkan atau mewakili seluruh konsep yang diukur, maka akan semakin besar validitas isi (Hendryadi, 2017).

Validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Koefisien Validitas Isi dari Aiken's V. Aiken (1985) merumuskan formula Aiken's V untuk menghitung validitas isi yang berdasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem untuk melihat sejauh mana aitem dapat mewakili konstruk yang diukur (Hendryadi, 2017). Validitas isi dilaksanakan dengan memberikan skala kepada ahli dibidang Psikologi Industri dan Organisasi dengan pengolahan data yang dilakukan di Microsoft Excel.

Azwar (2012) menjelaskan formula yang diajukan oleh Aiken sebagai berikut:

$$V = \frac{S}{[n(C-1)]}$$

$$S = r - l_o$$

Lo = angka penilaian terendah (contoh 1)

C = angka penilaian tertinggi (contoh 4)

R = angka yang diberikan oleh penilai

Nilai koefisien Aiken's V berkisar antara 0 – 1, dengan nilai minimal koefisien sebesar 0.5 dianggap baik. Klasifikasi validitas Aiken's V terbagi dalam enam pengkategorisasian, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kategorisasi Nilai Aiken's V

No	Nilai Koefisien	Kategori
1	$0.80 < r_{xy} \leq 1.00$	Validitas sangat tinggi
2	$0.60 < r_{xy} \leq 0.80$	Validitas tinggi
3	$0.40 < r_{xy} \leq 0.60$	Validitas sedang
4	$0.20 < r_{xy} \leq 0.40$	Validitas rendah
5	$0.00 < r_{xy} \leq 0.20$	Validitas sangat rendah
6	$r_{xy} \leq 0.00$	Tidak Valid

Sumber: (Retnawati, 2016)

Uji coba validitas isi dilakukan dengan 3 *expert* (Dosen Fakultas Psikologi UIN Malang) yang ahli dalam bidang Psikologi Industri dan

Organisasi. Expert memberikan penilaian pada skala *work life balance* dengan total 17 aitem. Rentang nilai yang digunakan yaitu 1 – 4, dengan deskripsi nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kategorisasi Penilaian Validitas Isi

ALTERNATIF JAWABAN	SKOR
Tidak Relevan (TR)	1
Kurang Relevan (KR)	2
Relevan (R)	3
Sangat Relevan (SR)	4

Perhitungan untuk mengetahui validitas isi dari skala *work life balance* menggunakan bantuan *software Microsoft Excel*. Hasil pengukuran validitas isi dari skala *work life balance* dengan total 17 aitem yang diujikan, sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Aiken's V skala *Work Life Balance*

No	Koefisien Aiken's V	No	Koefisien Aiken's V
1	0,444444444	10	0,666666667
2	0,444444444	11	0,222222222
3	0,888888889	12	0,777777778
4	0,666666667	13	0,888888889
5	0,666666667	14	0,444444444
6	0,666666667	15	0,555555556
7	0,555555556	16	0,666666667
8	0,666666667	17	0,777777778
9	0,666666667		

Hasil pengolahan Aiken's V terhadap 17 aitem dari skala *Work Life Balance* dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa aitem yang dianggap kurang baik diantaranya aitem 1, 2, 11, dan 14. Sebab aitem tersebut nilai koefisien V dibawah 0,5 yang termasuk validitas rendah. Sehingga,

keempat aitem tersebut dilakukan perbaikan kalimat merujuk pada saran dari 3 expert yang melakukan penilaian. Kemudian 17 aitem dari skala *work life balance* ini dapat dilakukan validitas aitem.

Skala *work life balance* selanjutnya dilakukan uji validitas aitem. Uji validitas aitem yang digunakan untuk penelitian yaitu dengan $r_{xy} \geq 0,30$ sebagai aitem yang validitasnya dikategorikan baik atau memuaskan, maka aitem yang memiliki $r_{xy} \leq 0,30$ dianggap kurang baik atau kurang memuaskan (Azwar, 2012). Uji validitas aitem untuk penelitian ini menggunakan *pearson correlation*, dengan mengujikan suatu korelasi masing-masing aitem terhadap nilai dari total jawaban sebagai kriteria.

Penelitian ini menggunakan 42 subjek dalam tahapan uji coba validitas aitem. Subjek merupakan pekerja aktif yang pernah atau sedang merasakan *work from home* dan bekerja di DKI Jakarta. Selanjutnya, data yang sudah diperoleh dilakukan pengolahan untuk menguji validitas aitem yang bertujuan untuk mengetahui validitas dari sebuah aitem terhadap variabel yang diukur. Pengujian terhadap validitas aitem dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Berikut hasil pengolahan data uji coba validitas aitem pada skala *work life balance*:

Tabel 3.5 Hasil Validitas Aitem skala *Work Life Balance*

Aitem	Hasil Validitas	Aitem	Hasil Validitas
1	0.320	10	0.609
2	0.317	11	0.566
3	0.391	12	0.579
4	0.305	13	0.377
5	0.554	14	0.365
6	0.712	15	0.463
7	0.245	16	0.376
8	0.459	17	0.511
9	0.288		

Hasil uji validitas aitem pada skala *work life balance* yang tertera pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 17 aitem yang diujikan, 2 diantaranya gugur karena tidak memenuhi batas minimal yang sudah ditetapkan yaitu 0.3. Aitem yang gugur diantaranya yaitu nomor 7 dengan hasil 0.245 dan nomor 9 dengan 0.288. Sehingga dari hasil uji coba validitas aitem tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 17 aitem pada skala *work life balance*, hanya 15 aitem saja yang dapat digunakan untuk pengukuran variabel *work life balance*.

Tabel 3.6 Spesifikasi skala *Work Life Balance*

Dimensi	Indikator	Aitem Baik	Aitem Gugur
Tuntutan (<i>Demands</i>)	Kehidupan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (<i>Work Interference with Personal Life</i>)	1, 2, 3, 4, 5	-
	Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (<i>Personal Life with Interference Work</i>)	6, 8, 10, 11	7, 9
Sumber Daya (<i>Resources</i>)	Kehidupan pribadi meningkatkan performa individu pada pekerjaannya (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	12, 13, 14	-

	Kehidupan pekerjaan individu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	15, 16, 17	-
--	---	------------	---

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Koefisien reliabilitas (r_{xy}) berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 maka pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2014).

Standar reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,5. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Alpha Cronbach* melalui program *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Skala *Work Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	15

Hasil pengolahan reliabilitas pada skala *work life balance* diatas, menunjukkan bahwa *Alpha Cronbach's* yang diperoleh untuk variabel *Work Life Balance* sebesar 0.749, jumlah ini melebihi batas minimal reliabilitas yaitu 0.500, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *Work Life Balance* reliabel dan juga dapat digunakan pada penelitian ini.

G. Analisis Data

Analisa data ada untuk menjawab tujuan dan membuktikan hipotesis dari suatu penelitian yang dilakukan. Menurut Azwar (2012) analisa data dilakukan melalui beberapa tahap, diantaranya tahapan persiapan, *input* data, memilih jenis analisa dan interpretasi data (Budaya, 2018).

Pada penelitian kali ini, analisa data yang digunakan yaitu :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data dalam sebuah penelitian untuk menguji hasil dari sebuah penelitian. Tahapan pengujian analisis deskriptif ialah dengan melakukan uji hipotesis deskriptif. Tujuan adanya uji hipotesis deskriptif adalah untuk mengetahui tingkat *work life balance*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, apakah termasuk ke dalam kategori rendah, sedang, maupun tinggi.

a. Mencari Mean Hipotetik

$$\mu \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \sum k$$

Keterangan :

μ : Rerata hipotetik

i_{\max} : Skor Maksimal aitem

i_{\min} : Skor minimal aitem

$\sum k$: Jumlah aitem yang valid

b. Mencari Standar Deviasi

Sebelum masuk pada perhitungan klasifikasi, terlebih dahulu dicari rata-rata skor kelompok (M) dan standar deviasi kelompok (SD) dengan rumus standar deviasi sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N-1}}$$

Keterangan:

- SD : Standar deviasi
- X : Skor X
- N : Jumlah Responden

c. Menentukan kategorisasi

Untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian harus melakukan analisis data terlebih dahulu. Analisis data ada untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif komparatif, yang bertujuan untuk mengetahui tingkat perbedaan antara rerata dua kelompok.

Untuk mengetahui tingkat *work life balance* pada pekerja yang *work from home* di DKI Jakarta, maka dikategorisasikan berdasar model distribusi normal Azwar (2007). Kategori penilaian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Kategori Penilaian

Kategori	Kriteria Jenjang
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 SD)$
Sedang	$(M - 1,0SD) < X < (M + 1,0SD)$
Rendah	$X < (M - 1,0 SD)$

d. Analisis Persentase

Setelah diketahui *mean* dan standar deviasi, maka dihitung dengan rumus persentase, berikut rumusnya:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

- P : Persentase
- F : Frekuensi
- N : Jumlah Responden

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Penggunaan uji normalitas adalah untuk menguji distribusi sebaran data dari variabel penelitian yang diteliti (Djazari et al., 2013). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dengan bantuan SPSS. Penerapan pada uji Kolmogorov-smirnov jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan normal, namun jika signifikansi $\leq 0,05$ berarti data tersebut tidak normal.

b. Homogenitas

Uji homogenitas merupakan suatu prosedur untuk menunjukkan bahwa dua atau lebih kelompok berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama (Nuryadi et al., 2017). Dengan kata lain, homogenitas berarti himpunan data yang diteliti memiliki kesamaan karakteristik.

Pengujian homogenitas dilakukan dengan uji levene menggunakan bantuan software IBM SPSS. Aturan dalam pengujian ini yaitu jika nilai Levene Statistic $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variasi data adalah homogen (Nuryadi et al., 2017).

2. Uji Hipotesis

Analisis dalam penelitian ini, dilanjutkan dengan uji parametrik menggunakan uji t-test. Uji t-test yang digunakan yaitu *Independent Sample t-test* untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua populasi/kelompok data yang independen (Nuryadi et al., 2017). Dalam penelitian ini, ingin menguji perbedaan *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan, sehingga responden terbagi dalam dua kelompok, yaitu kelompok pekerja laki-laki dan kelompok pekerja perempuan. Pengolahan data untuk uji t-test akan dilaksanakan dengan bantuan IBM SPSS.

Uji T independen ini memiliki asumsi yang wajib dipenuhi (Nuryadi et al., 2017), yaitu:

- a. Datanya harus berdistribusi normal
- b. Kedua kelompok data independen (bebas)

- c. Variabel berbentuk numerik dan kategorik (dengan hanya 2 kelompok)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Data *Work Life Balance*

Dalam penelitian ini untuk mempermudah analisis data, peneliti menentukan kategorisasi untuk masing-masing subyek dalam skala *Work Life Balance*. Kategorisasi ini terbagi atas rendah, sedang, dan tinggi menggunakan data hipotetik.

Tabel 4.1 Hipotetik *Work Life Balance*

Variabel	N	Skor Minimal	Skor Maksimal	Mean	Std. Deviasi
Hipotetik	130	1	4	37.5	7.5

Pekerja yang sedang atau pernah merasakan *work from home* di DKI Jakarta pada 130 subyek dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Berikut ini untuk presentase nilai dan klasifikasinya pada skala *Work Life Balance*:

Tabel 4.2 Kategorisasi *Work Life Balance*

Klasifikasi	Kategori Skor	Frekuensi	Persentase
$X < 30$	Rendah	2	1%
$31 < X < 45$	Sedang	118	91%
> 46	Tinggi	10	8%
Jumlah		130	

Hasil kategorisasi diatas menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* pada pekerja dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan

dan kehidupan pribadi lebih banyak frekuensi pada kategori sedang dengan sebanyak 118 subyek dengan persentase 91%, yang artinya mereka masih memiliki peran yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meskipun tidak konsisten. Sedangkan, untuk kategori rendah hanya terdapat 2 subyek dengan persentase 1% yang berarti mereka kurang mampu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi selama *work from home*. Subyek dengan kategori tinggi sebanyak 10 orang dengan persentase 8%, yang menunjukkan bahwa subyek tersebut mampu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b. Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategorisasi berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari 130 subyek di DKI Jakarta bagi pekerja yang pernah atau merasakan *work from home*. Berikut ini jumlah pembagian berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.3 Jumlah Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-Laki	65	50%
2	Perempuan	65	50%
Total		130	100%

Adapun untuk melihat kategorisasi dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin pada skala *work life balance* dengan menggunakan bantuan *software Microsoft Excel*. Berikut kategorisasi berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.4 Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi	Jenis Kelamin		Persentase
	Laki - Laki	Perempuan	
Rendah	1	1	1%
Sedang	59	59	91%
Tinggi	5	5	8%
Jumlah	65	65	100%
Total	130		

Hasil data kategorisasi diatas pada skala *work life balance* berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa ada keseimbangan jumlah frekuensi antara laki-laki dan perempuan pada kategorisasi rendah, sedang, dan tinggi. Pada laki-laki seluruhnya berjumlah 65 pekerja, diantaranya yang termasuk dalam kategori rendah ada 1 pekerja dengan persentase 1%, untuk kategori sedang terdapat 59 pekerja dengan persentase 91%, dan pada kategori tinggi terdapat 5 pekerja dengan persentase 8%. Selanjutnya, kategorisasi pada perempuan yang seluruhnya berjumlah 65 pekerja, diantaranya pada kategori rendah terdapat 1 pekerja dengan persentase 1%, pada kategori sedang terdapat 59 pekerja dengan 91%, dan pada kategori tinggi terdapat 5 pekerja dengan persentase 8%.

Dari paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa secara jumlah pada kategorisasi berdasarkan jenis kelamin, tidak ada perbedaan yang signifikan pada jumlahnya di tiap kategorisasi, untuk skala *work life balance* pada pekerja yang pernah atau sedang merasakan *work from home* di DKI Jakarta.

c. Kategorisasi Berdasarkan Umur

Kategorisasi berdasarkan umur pada pekerja dibedakan dalam 2 kelompok, antara kelompok pekerja yang usianya dibawah 30 tahun dengan usia pekerja yang lebih dari 30 tahun.

1) Kategorisasi kelompok umur dibawah 30tahun

Pekerja yang termasuk kedalam kelompok umur dibawah 30tahun sebanyak 67 pekerja, dengan laki-laki berjumlah 34 pekerja dan perempuan berjumlah 33 pekerja. Berikut kategorisasi kelompok pekerja yang dibawah umur 30tahun:

Tabel 4.5 Kategorisasi Kelompok Umur Dibawah 30tahun

Klasifikasi	Jenis Kelamin		Persentase
	Laki-Laki	Perempuan	
Rendah	0	0	0%
Sedang	32	30	95%
Tinggi	2	3	5%
Jumlah	34	33	100%
TOTAL	67		

Hasil kategorisasi berdasarkan kelompok umur dibawah 30tahun menunjukkan bahwa untuk pekerja laki-laki tidak terdapat kategori yang rendah, untuk kategori sedang terdapat 32 pekerja, dan kategori tinggi terdapat 2 pekerja untuk skala *work life balance*. Selanjutnya, pada pekerja perempuan juga tidak terdapat kategori rendah, untuk kategori sedang terdapat 30 pekerja, dan kategori tinggi terdapat 3 pekerja untuk skala *work life balance*. Dalam hal ini untuk persentase kelompok umur dibawah 30tahun pada kategori rendah 0%, lalu pada kategori sedang sebesar 95%, dan pada kategori tinggi berada pada 5%.

2) Kategorisasi kelompok umur diatas 30tahun

Pekerja yang termasuk kedalam kelompok umur diatas 30tahun sebanyak 63 pekerja, dengan laki-laki berjumlah 31 pekerja dan perempuan berjumlah 32 pekerja. Berikut kategorisasi pekerja yang diatas umur 30tahun:

Tabel 4.6 Kategorisasi Kelompok Umur Diatas 30tahun

Klasifikasi	Jenis Kelamin		Persentase
	Laki-Laki	Perempuan	
Rendah	1	1	3%
Sedang	27	29	89%
Tinggi	3	2	8%
Jumlah	31	32	100%
TOTAL	63		

Hasil kategorisasi berdasarkan kelompok umur diatas 30tahun menunjukkan bahwa untuk laki-laki terdapat kategori rendah dengan 1 pekerja, kategori sedang dengan sebanyak 27 pekerja, dan kategori tinggi sebanyak 3 pekerja. Selanjutnya untuk perempuan, pada kategori rendah sebanyak 1 pekerja, untuk kategori sedang sebanyak 29 pekerja, dan kategori tinggi sebanyak 2 pekerja. Untuk persentase pada kelompok umur diatas 30tahun dengan kategori rendah sebanyak 3%, untuk kategori sedang sebesar 89%, dan pada kategori tinggi persentase sebesar 8%.

d. Kategorisasi Berdasarkan Kota Bekerja

Kategorisasi berdasarkan asal kota bekerja dalam penelitian ini terdapat 5 kota administratif, yaitu Jakarta Utara, Jakarta Pusat, Jakarta Barat, Jakarta Timur, dan Jakarta Selatan. 5 kota administratif ini merupakan asal kota bekerja dari pekerja yang menjadi subyek dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan kategorisasi berdasarkan kota bekerja:

Tabel 4.7 Kategorisasi Asal Kota Bekerja

	Barat	Pusat	Selatan	Timur	Utara
Rendah	0	2	0	0	0
Sedang	19	12	58	27	2
Tinggi	0	1	6	1	2
Jumlah	19	15	64	28	4
TOTAL	130				

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pekerja dalam penelitian ini berjumlah 130 pekerja yang berasal dari kota administrative berbeda di DKI Jakarta. Pada kota Jakarta Barat berjumlah 19 pekerja, dan seluruh jumlah ini termasuk kedalam kategori sedang, sehingga tidak ada pekerja yang termasuk kedalam kategori rendah ataupun tinggi. Pada kota Jakarta Pusat berjumlah 15 pekerja, yang termasuk kedalam kategori rendah terdapat 2 pekerja, untuk kategori sedang terdapat 12 pekerja, dan kategori tinggi terdapat 1 pekerja. Pada kota Jakarta Selatan, berjumlah 64 pekerja yang diantaranya masuk kedalam kategori rendah tidak ada, yang masuk kedalam kategori sedang sebanyak 58 pekerja, dan kategori tinggi sebanyak 6 pekerja. Pada kota Jakarta Timur, berjumlah 28 pekerja yang diantaranya masuk kedalam kategori rendah tidak ada, yang termasuk kedalam kategori sedang sebanyak 27 pekerja, dan untuk kategori tinggi sebanyak 1 pekerja. Serta pada kota Jakarta Utara, sebanyak 4 pekerja yang diantaranya termasuk kedalam kategori rendah tidak ada, yang termasuk kedalam kategori sedang sebanyak 2 pekerja, dan yang termasuk kedalam kategori tinggi sebanyak 2 pekerja. Hasil ini merupakan kategorisasi berdasar pada asal kota bekerja untuk skala *work life balance* pada pekerja di DKI Jakarta yang pernah atau sedang merasakan *work from home*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sebaran datanya berbentuk normal atau tidak. Pengujian

normalitas ini dilakukan pada skala *work life balance* dengan teknik yang digunakan yaitu *Kolmogrov Smirnov Test* pada program IBM SPSS versi 25. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

		Tests of Normality					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Gender	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Skor WLB	Laki-Laki	.092	65	.200*	.981	65	.434
	Perempuan	.073	65	.200*	.981	65	.422

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas pada skala *work life balance* dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria dengan total 130 subyek. Pada laki-laki dengan jumlah 65 subyek, *normality test* signifikasinya 0.2 yang dimana ini telah memenuhi standar dengan 0.05 sehingga dapat dikatakan normal. Pada perempuan dengan jumlah 65 subyek, juga telah memenuhi kriteria dengan *normality test* signifikasinya 0.2 yang telah memenuhi standar yaitu 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini datanya memiliki sebaran normal.

b. Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat bahwa dua kelompok atau lebih dalam suatu penelitian merupakan kelompok yang berasal dari satu populasi yang sama. Pada penelitian ini ingin melihat kelompok pekerja laki-laki dan perempuan apakah berasal dari populasi yang sama. Uji homogenitas dalam penelitian ini

menggunakan teknik uji levene dengan bantuan IBM SPSS versi 25. Berikut hasil uji homogenitas:

Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas

		Levene	df1	df2	Sig.
		Statistic			
Skor WLB	Based on Mean	.118	1	128	.731
	Based on Median	.150	1	128	.699
	Based on Median and with adjusted df	.150	1	127.5 31	.699
	Based on trimmed mean	.142	1	128	.707

Hasil uji homogenitas diatas menunjukkan bahwa nilai *levene statistic* 0.118 yang telah memenuhi standar untuk uji homogenitas yaitu >0.05 . sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok subyek merupakan variansi yang sama atau berasal dari populasi yang sama.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik uji t dengan *independent sample t-test* menggunakan bantuan IBM SPSS versi 25. Uji hipotesis ini dilakukan dengan memisahkan kelompok umur yang dibawah 30tahun dengan kelompok umur diatas 30tahun, berikut ini hasil uji hipotesis yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Group Statistic dibawah 30 Tahun

Group Statistics				
Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Laki-Laki	34	36.8824	4.30479	.73826
Perempuan	33	39.4545	5.13012	.89304

Tabel diatas menunjukkan jumlah subyek yang termasuk kedalam kelompok umur dibawah 30tahun, dan dibandingkan untuk pekerja laki-laki dan perempuan pada skala *work life balance*. Pada kelompok umur dibawah 30tahun, subyek laki-laki berjumlah 34 pekerja, dan subyek perempuan berjumlah sebanyak 33 pekerja, sehingga total untuk kelompok umur dibawah 30tahun berjumlah 67 subyek. Serta dapat dilihat pada rata-rata antara pekerja laki-laki dan perempuan, terdapat perbedaan *mean*. Untuk laki-laki, *mean* kelompok ada pada 36.8 dan *mean* kelompok pekerja perempuan ada pada 39.4. Sehingga dapat disimpulkan secara statistik untuk kelompok umur dibawah 30tahun memiliki perbedaan untuk *work life balance*.

Tabel 4.11 *Independent t-test* dibawah 30 Tahun

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
WLB UND 30	Equal variances assumed	.882	.351	-2.226	65	.030
	Equal variances not assumed			-2.220	62.416	.030

Tabel diatas menunjukkan hasil *independent t-test* untuk kelompok umur dibawah 30tahun. Pada kelompok tersebut bisa dilihat bahwa *levене statistic* menunjukkan signifikasi sebesar 0.351 ($p > 0.05$) yang dapat disimpulkan bahwa kelompok tersebut berasal dari populasi yng sama. Selanjutnya, dapat dilihat pada kolom untuk *t-test for equality of means* untuk melihat hasil uji hipotesis ini pada kelompok umur dibawah 30tahun, data tersebut menunjukkan bahwa t-test signifikasi 0.030($p < 0.05$) yang memiliki arti bahwa pada kelompok umur dibawah 30tahun antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan memiliki perbedaan untuk *work life balance* selama *work from home*.

Tabel 4.12 Group Statistic diatas 30 Tahun

		Group Statistics			
Group		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
WLBUP31	Laki-Laki	31	38.0645	4.78843	.86003
	Perempuan	32	41.0000	4.39941	.77771

Tabel diatas menunjukkan jumlah subyek yang termasuk kedalam kelompok umur diatas 30tahun, dan dibandingkan untuk pekerja laki-laki dan perempuan pada skala *work life balance*. Pada kelompok umur diatas 30tahun, subyek laki-laki berjumlah 31 pekerja, dan subyek perempuan berjumlah sebanyak 32 pekerja, sehingga total untuk kelompok umur diatas 30tahun berjumlah 63 subyek. Serta dapat dilihat pada rata-rata antara pekerja laki-laki dan perempuan, terdapat perbedaan *mean*. Untuk laki-laki, *mean* kelompok ada pada 38 dan *mean* kelompok pekerja perempuan ada pada 41. Sehingga dapat disimpulkan secara statistik untuk kelompok umur diatas 30tahun memiliki perbedaan untuk *work life balance*.

Tabel 4.13 Independent t-test diatas 30 Tahun

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
WLBUP31	Equal variances assumed	.722	.399	-2.535	61	.014

Equal variances not assumed			-2.532	60.181	.014
-----------------------------	--	--	--------	--------	------

Tabel diatas menunjukkan hasil *independent t-test* untuk kelompok umur diatas 30tahun. Pada kelompok tersebut bisa dilihat bahwa *levene statistic* menunjukkan signifikasi sebesar 0.399 ($p > 0.05$) yang dapat disimpulkan bahwa kelompok tersebut berasal dari populasi yng sama. Selanjutnya, dapat dilihat pada kolom untuk *t-test for equality of means* untuk melihat hasil uji hipotesis ini pada kelompok umur diatas 30tahun, data tersebut menunjukkan bahwa t-test signifikasi 0.014 ($p < 0.05$) yang memiliki arti bahwa pada kelompok umur diatas 30tahun antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan memiliki perbedaan untuk *work life balance* selama *work from home*.

Dilihat dari paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama *work from home* memiliki perbedaan. Artinya H_a diterima, dan H_0 ditolak.

B. Pembahasan

Work life balance merupakan kemampuan seorang individu untuk menyeimbangkan tuntutan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara bersamaan dan mencapai perasaan puas untuk terlibat. Penelitian ini menggunakan skala *work life balance* yang diadaptasi dari Gunawan (2019) dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Fisher yaitu (1) *Work Interference with Personal Life*, (2) *Personal Life with Interference Work*, (3) *Work Enhancement of Personal Life*, dan (4) *Personal Life Enhancement of Work*.

Dapat disimpulkan dari skala yang telah disebar bahwa *work life balance* pada pekerja laki-laki di DKI Jakarta selama *work from home* berada pada kategori sedang sebanyak 59 pekerja dengan persentase sebesar 91%. Selanjutnya pada kategori tinggi sebanyak 5 pekerja dengan persentase sebesar 8%, dan yang terakhir pada kategori rendah berjumlah 1 pekerja dengan

persentase sebesar 1%. Sehingga, tingkat *work life balance* pekerja laki-laki di DKI Jakarta selama *work from home* berada pada tingkat sedang.

Hasil skala *work life balance* pada pekerja perempuan di DKI Jakarta selama *work from home* berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 91% dengan jumlah 59 pekerja, lalu pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 8% dengan jumlah 8 pekerja dan pada kategori rendah berada pada persentase 1% dengan jumlah 1 pekerja. Maka, tingkat *work life balance* pada pekerja perempuan di DKI Jakarta selama *work from home* berada pada tingkat sedang.

Work life balance merupakan teori yang menjelaskan bagaimana suatu individu dapat mengatur keterlibatan antara lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti keluarga untuk mencapai keseimbangan diantara keduanya (Clark, 2000). Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work life balance* pada pekerja laki-laki tidak dapat dikatakan baik, karena berada pada tingkat sedang yang memiliki arti bahwa mereka belum sepenuhnya mencapai keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi selama mereka bekerja secara *work from home*. Keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diperoleh tidak hanya untuk mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam menjalankan perannya, dalam artian yang lebih luas hal ini berarti keseimbangan dapat dicapai dengan menyeimbangkan emosi, perilaku, serta perasaan puas dari keterlibatan peran yang dijalani. Pemahaman yang perlu ditekankan pada *work life balance* yaitu menitik beratkan keseimbangan terjadi bukan hanya mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran lain. Namun, keseimbangan dicapai ketika berbagai keterlibatan dalam berbagai perannya mencapai level kepuasan untuk terlibat (Lazăr et al., 2010).

Keseimbangan pada peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi diperlukan agar tidak terjadi suatu konflik akibat dari peran ganda yang dijalankan secara bersamaan selama *work from home*. Pekerja laki-laki yang bekerja dari rumah harus dapat menyeimbangkan peran mereka agar tidak menjadi suatu konflik antara keterlibatannya dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya sendiri.

Hal ini sejalan dengan Rincy & Panchanatham (2010) yang mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan suatu keadaan yang dimana konflik yang dialami suatu individu rendah serta peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi berjalan dengan baik. Adapun peran laki-laki didalam rumah sebagai seorang pengambil keputusan dan kepala keluarga (Purbasari et al., 2015). Dengan hal ini, dapat dikatakan ketika bekerja dari rumah, bagi laki-laki yang sudah berkeluarga dengan mudah untuk mengawasi dan memimpin keluarganya, namun jika tidak dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan maupun peran dirumah maka akan terjadi konflik sehingga tidak dapat mencapai *work life balance*.

Pada pekerja perempuan, secara tuntutan didalam rumah memiliki beban yang lebih besar dikarenakan peran perempuan didalam rumah lebih banyak, seperti mengurus kebersihan rumah, maupun mengasuh anak. Hasil penelitian Purbasari (2015) menunjukkan bahwa peran perempuan didalam rumah yaitu mengasuh anak, karena dianggap bahwa mengasuh anak adalah tanggung jawab dari seorang Ibu. Maka dari itu, pekerja perempuan memang memiliki beban yang lebih besar saat bekerja dari rumah, karena tuntutan peran ganda yang harus dijalankan secara bersamaan.

Work life balance merupakan suatu kondisi dimana seorang individu mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran yang dijalankannya, hal ini terlihat dari rendahnya tingkat *work family conflict* serta tingginya tingkat *work family facilitation* ataupun *work family enrichment* (Tasnim et al., 2017). Dalam penelitian ini, pekerja perempuan tidak dapat dikatakan baik dalam mencapai *work life balance*-nya. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan *work life balance*-nya berada pada tingkat sedang, yang artinya pekerja perempuan belum sepenuhnya dapat menyeimbangkan kehidupan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta perasaan puas untuk menjalankan peran. Hal ini bisa terjadi karena *work family conflict* yang kurang mendukung peran perempuan dalam bekerja sekaligus perannya di dalam rumah. Selama *work from home*, perempuan rentan untuk stress akibat dari tuntutan peran sebagai pekerja sekaligus tuntutan

“perempuan” di rumah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dua (2020) yang mengemukakan bahwa *work from home* memiliki pengaruh terhadap *work life balance*, dan bagi pekerja perempuan yang belum mampu mencapai *work life balance* akan merasa tidak puas dan bahkan stress akibat tuntutan peran yang harus dilakukan saat bersamaan.

Penelitian tentang perbandingan *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama *work from home* menunjukkan adanya perbedaan tingkat *work life balance* diantara pekerja laki-laki dan perempuan. Perbandingan pekerja laki-laki dan perempuan dibedakan kedalam dua kelompok umur, yaitu (1) kelompok umur dibawah 30 tahun, dan (2) kelompok umur diatas 30 tahun. Hal ini didasari atas kelompok umur yang diatas 30 tahun sudah mencapai tahap karir pada level manajer, hingga senior serta sudah berkeluarga/menikah, sedangkan pada kelompok umur dibawah 30 tahun dianggap baru memulai karir dan belum berkeluarga ataupun menikah, sehingga beban perannya berbeda. Hal ini sejalan dengan tahap perkembangan psikososial Erikson, usia 20-30 tahun termasuk kedalam tahap *intimacy vs isolation*, yang dimana pada tahap ini sedang membutuhkan dan membangun relasi erat dengan keluarga, sahabat, hingga hubungan lawan jenis. Usia 40-50 tahun termasuk kedalam tahap *Generativity vs Stagnation*, yang dihadapkan pada tugas utama menjadi produktif dalam bidang pekerjaannya serta tuntutan untuk berhasil mendidik keluarga ataupun generasi penerus (Santrock, 2012).

Untuk mencapai tingkat *work life balance* yang baik didasarkan oleh banyak faktor yang menjadi pendukung untuk mencapai keseimbangan tersebut. Faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Poulouse & Susdarsan (2014) dirangkum menjadi 4 faktor, yaitu (1) faktor individu, yang termasuk didalamnya *personality*, *well being*, dan *emotional intelligence*, (2) Faktor Organisasi, yang termasuk didalamnya ada *role conflict*, *technology*, *job stress*, *organisation support*, dll, (3) Faktor sosial, terdapat dukungan keluarga, maupun dukungan sosial, dan (4) Faktor lainnya, terdapat umur, gender, *marital status*, *parental status*, *employee level*, *job type*, dll. Maka dari hal tersebut, penelitian ini didasarkan pada faktor perbedaan umur dan gender

dalam melihat perbedaan tingkat *work life balance* pada pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*. Dukungan faktor yang baik akan dapat memberikan keseimbangan yang baik juga pada tingkat *work life balance* bagi pekerja, sehingga pekerja yang memiliki faktor pendukung yang baik akan mudah untuk mencapai tingkat *work life balance* yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan dari rumusan masalah yang diteliti, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *work life balance* pada pekerja laki-laki di DKI Jakarta selama *work from home*

Dapat disimpulkan bahwa tingkat *work life balance* pekerja laki-laki dari 65 subyek, yang berada pada kategori sedang sebanyak 59 orang dengan persentase 91%. Hal tersebut berarti pekerja laki-laki di DKI Jakarta selama *work from home* belum sepenuhnya dapat menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terjadi karena peran di rumah sebagai pemimpin keluarga yang memiliki hak pengambil keputusan, serta juga beban dari pekerjaannya sendiri.

2. Tingkat *work life balance* pada pekerja perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*

Dapat disimpulkan bahwa tingkat *work life balance* pekerja perempuan dari 65 subyek, yang berada pada tingkat sedang sebanyak 59 orang dengan persentase 91%. Hal tersebut berarti pekerja perempuan di DKI Jakarta selama *work from home* belum sepenuhnya dapat menyeimbangkan tuntutan peran pada pekerjaan maupun peran kehidupan pribadi. Hal ini dapat terjadi karena perempuan memiliki tuntutan yang lebih besar pada perannya dirumah, mulai dari mengurus rumah tangga dan juga mengasuh anak bagi perempuan yang sudah berkeluarga.

3. Perbandingan *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari 130 subyek pekerja di DKI Jakarta yang pernah atau sedang *work from home*, menunjukkan nilai signifikansi 0.030 untuk kelompok umur dibawah 30 tahun, dan nilai signifikansi 0.014 untuk kelompok umur diatas 30 tahun,

sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat perbedaan tingkat work life balance antara pekerja laki-laki dan perempuan dan berada pada kategori sedang dengan persentase 91%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan dan kesimpulan diatas, maka berikut saran yang dapat peneliti berikan, khususnya pada subyek penelitian dan juga bagi peneliti selanjutnya:

1. Pada subyek Penelitian

Saran untuk subyek penelitian yaitu agar dapat menyeimbangkan antara tuntutan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi supaya dapat mencapai keseimbangan yang baik dan memiliki perasaan puas atas kehidupan yang dijalannya.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat lebih memperhatikan variabel-variabel terkait yang dapat mempengaruhi *work life balance* diluar faktor dalam penelitian ini, agar dapat temuan baru pada *work life balance*, serta menambahkan jumlah aitem dalam skala agar lebih dapat mewakili situasi responden dan juga lebih mendalam keabsahannya dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19(April), 340–349.
- Budaya, A. A. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Stress Pada Anggota Polisi Di Polres Kediri. In *Etheses UIN Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 747–770.
- CNN Indonesia. (2021). *PPKM Level 1-4 di Indonesia Berakhir Hari Ini*. CNN. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20211004064429-20-702873/ppkm-level-1-4-di-indonesia-berakhir-hari-ini>
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage.
- Djazari, M., Rahmawati, D., & Nugraha, M. A. (2013). Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise Uny. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 181–209. <https://doi.org/10.21831/nominal.v2i2.1671>
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh work from home terhadap work-life balance pekerja perempuan di kota ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(2), 247–258.
- Fakih, M. (1997). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar.
- Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo Gualda, R., & Extremera, N. (2012). *The role of positive personal resources in applied contexts View project*. <https://www.researchgate.net/publication/257236324>
- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering*, 63(1), 575.
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Gloria Setyvani. (2020, March 12). *WHO Resmi Sebut Virus Corona Covid-19 sebagai Pandemi Global*. Kompas.
<https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94.
<https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hendryadi. (2017). VALIDITAS ISI: TAHAP AWAL PENGEMBANGAN KUESIONER. In *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* (Vol. 2, Issue 2).
- Hidayah, B., Ariyanto, A. A., & Hariyadi, S. (2020). Apakah Emotional Intelligence dipengaruhi gender?: Analisis perbedaan kecerdasan emosi kaitannya dengan manajemen konflik suami-isteri dalam masa kritis perkawinan. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 43.
<https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p05>
- Idris, M. (2021). *PPKM Adalah Singkatan dari Perberlakukan Pembatasan Kegiatan*. Kompas.
<https://money.kompas.com/read/2021/07/10/092118826/ppkm-adalah-singkatan-dari-perberlakukan-pembatasan-kegiatan>
- Ihsanuddin. (2020). *Jokowi: Physical Distancing Paling Pas untuk Cegah Covid-19 di Indonesia*. Kompas.
<https://nasional.kompas.com/read/2020/03/24/12054741/jokowi-physical-distancing-paling-pas-untuk-cegah-covid-19-di-indonesia?page=all>
- Kasiram, M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. UIN Malang Press.
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, XIII(1), 201–214.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. Challenges and Solutions. *SHRM Research*, 2–10.
- Merdeka. (2021). *Data Terkini Korban Virus Corona di Indonesia pada Juni 2021*. Merdeka. <https://www.merdeka.com/peristiwa/data-terkini-korban-virus-corona-di-indonesia-pada-juni-2021.html>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
<https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

- Nuryadi, Dewi Astuti, T., Sri Utami, E., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. SIBUKU MEDIA.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Purbasari, D., Putri, K., & Lestari, S. (2015). PEMBAGIAN PERAN DALAM RUMAH TANGGA PADA PASANGAN SUAMI ISTRI JAWA. In *Jurnal Penelitian Humaniora* (Vol. 16, Issue 1).
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
<https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Ramadhani, M. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Retnawati, H. (2016). *ANALISIS KUANTITATIF INSTRUMEN PENELITIAN* (Cetakan Pertama). Parama Publishing. www.nuhamedika.gu.ma
- Rianto Rahadi, D. (2021). Dilema Work From Home Dimasa Pandemi Studi Kawasan Industri Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 19(1), 1412–4521.
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18.
<https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development, FOURTEENTH EDITION* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Soedarwo, V. S. D. (2010). *Sosiologi Gender*. In: *Pengertian Gender dan Sosialisasi Gender* (pp. 1–32). Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. IKAPI.
- Tasnim, M., Hossain, M. A., & Enam, F. (2017). Work life balance: Reality check for the working women of Bangladesh. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5(1), 75–86.
- Ulfa, R. (2021). VARIABEL PENELITIAN DALAM PENELITIAN PENDIDIKAN. *Al-Fathonah : Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 342–351.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in

Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108.
<https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>

Yuliana, Y. (2020). Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, 2(1), 187–192.
<https://doi.org/10.30604/well.95212020>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Identitas Subyek

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Asal Kota
1	Nursidik Dinar	Laki-Laki	19	Jakarta Barat
2	A	Laki-Laki	21	Jakarta Barat
3	Fahmi	Laki-Laki	21	Jakarta Timur
4	AP	Laki-Laki	21	Jakarta Selatan
5	Ijlal	Laki-Laki	21	Jakarta Timur
6	Riza pahlevi	Laki-Laki	21	Jakarta Selatan
7	Rifin Sugiarto	Laki-Laki	21	Jakarta Barat
8	Ananda Moris	Laki-Laki	21	Jakarta Selatan
9	DaffaP	Laki-Laki	21	Jakarta Selatan
10	Ryan Andreas	Laki-Laki	21	Jakarta Timur
11	Azhar	Laki-Laki	22	Jakarta Timur
12	Ridho	Laki-Laki	22	Jakarta Selatan
13	Az	Laki-Laki	22	Jakarta Selatan
14	Rio Yulio Kurniawan	Laki-Laki	22	Jakarta Barat
15	Kenneth Angelo	Laki-Laki	22	Jakarta Barat
16	Afi	Laki-Laki	22	Jakarta Selatan
17	Yanuar Rahmadoni	Laki-Laki	22	Jakarta Barat
18	h	Laki-Laki	23	Jakarta Timur
19	Edi	Laki-Laki	23	Jakarta Selatan
20	ID	Laki-Laki	23	Jakarta Timur
21	AZ	Laki-Laki	23	Jakarta Timur
22	Rangga	Laki-Laki	24	Jakarta Barat
23	Ohim	Laki-Laki	24	Jakarta Utara
24	Dyannn	Laki-Laki	24	Jakarta Selatan
25	Darma	Laki-Laki	25	Jakarta Selatan
26	Iki	Laki-Laki	25	Jakarta Utara
27	Nurul Fazrin	Laki-Laki	25	Jakarta Selatan
28	MTP	Laki-Laki	25	Jakarta Pusat
29	Deby	Laki-Laki	26	Jakarta Selatan
30	Akbar	Laki-Laki	26	Jakarta Selatan
31	Ridwan B Budiman	Laki-Laki	27	Jakarta Pusat
32	Doni	Laki-Laki	27	Jakarta Barat
33	Fahrul rizal	Laki-Laki	27	Jakarta Selatan
34	Gilang	Laki-Laki	28	Jakarta Selatan

35	CRF	Laki-Laki	31	Jakarta Pusat
36	Trimo	Laki-Laki	33	Jakarta Selatan
37	Nicho Ardiansyah	Laki-Laki	34	Jakarta Selatan
38	Aditya Nugraha	Laki-Laki	34	Jakarta Selatan
39	Lukman	Laki-Laki	35	Jakarta Selatan
40	Aditya	Laki-Laki	35	Jakarta Selatan
41	AS	Laki-Laki	37	Jakarta Pusat
42	DION	Laki-Laki	37	Jakarta Timur
43	Avip Murad	Laki-Laki	38	Jakarta Timur
44	Suryadi	Laki-Laki	38	Jakarta Selatan
45	Adit	Laki-Laki	38	Jakarta Selatan
46	Dadang eryanto	Laki-Laki	38	Jakarta Timur
47	Tiwik	Laki-Laki	40	Jakarta Utara
48	Reno	Laki-Laki	41	Jakarta Timur
49	Krisnanto	Laki-Laki	42	Jakarta Pusat
50	Suherman	Laki-Laki	42	Jakarta Barat
51	Hery	Laki-Laki	42	Jakarta Selatan
52	Ade rusmana	Laki-Laki	42	Jakarta Barat
53	Muhamad Kurniawan	Laki-Laki	42	Jakarta Timur
54	Jamal	Laki-Laki	42	Jakarta Selatan
55	Arif	Laki-Laki	42	Jakarta Selatan
56	Adib	Laki-Laki	44	Jakarta Selatan
57	Firdaus	Laki-Laki	45	Jakarta Selatan
58	M. Mulyana	Laki-Laki	45	Jakarta Utara
59	Hendra	Laki-Laki	46	Jakarta Timur
60	Roy Ibra	Laki-Laki	50	Jakarta Timur
61	Aris kukum	Laki-Laki	50	Jakarta Pusat
62	Oyib Wijaya	Laki-Laki	50	Jakarta Timur
63	toni mulyanto	Laki-Laki	50	Jakarta Pusat
64	Noer Hidayat	Laki-Laki	54	Jakarta Selatan
65	Ade jamhari	Laki-Laki	55	Jakarta Timur
66	gadis	Wanita	18	Jakarta Barat
67	ARA	Wanita	19	Jakarta Selatan
68	Nur Amalia	Wanita	20	Jakarta Barat
69	DA	Wanita	20	Jakarta Timur
70	anisah	Wanita	21	Jakarta Pusat
71	izza maulia	Wanita	21	Jakarta Pusat
72	Humaira	Wanita	21	Jakarta Selatan

73	Io	Wanita	21	Jakarta Barat
74	J	Wanita	21	Jakarta Selatan
75	Aulia Faradina Prayitami	Wanita	22	Jakarta Barat
76	Vya	Wanita	22	Jakarta Selatan
77	Angel	Wanita	22	Jakarta Pusat
78	Hilda	Wanita	22	Jakarta Barat
79	febri	Wanita	22	Jakarta Selatan
80	Radita	Wanita	23	Jakarta Barat
81	SA	Wanita	23	Jakarta Selatan
82	AR	Wanita	23	Jakarta Selatan
83	Haifa	Wanita	23	Jakarta Timur
84	Syiffa	Wanita	23	Jakarta Selatan
85	Nabilla	Wanita	24	Jakarta Selatan
86	pia	Wanita	24	Jakarta Selatan
87	Mardiana Sofa	Wanita	26	Jakarta Selatan
88	M	Wanita	27	Jakarta Selatan
89	Sofa Marwa	Wanita	27	Jakarta Selatan
90	lin	Wanita	27	Jakarta Selatan
91	Putri Oktavia Rahma	Wanita	28	Jakarta Barat
92	Momoy	Wanita	28	Jakarta Selatan
93	Nindya afrianti	Wanita	28	Jakarta Selatan
94	IIN	Wanita	29	Jakarta Barat
95	Sisca	Wanita	29	Jakarta Selatan
96	YSB	Wanita	30	Jakarta Selatan
97	Francisca	Wanita	30	Jakarta Selatan
98	Wike	Wanita	30	Jakarta Barat
99	Rifni	Wanita	31	Jakarta Selatan
100	AY	Wanita	32	Jakarta Pusat
101	Fifi	Wanita	34	Jakarta Selatan
102	LUSIANA	Wanita	34	Jakarta Selatan
103	SHM	Wanita	34	Jakarta Pusat
104	Arline	Wanita	34	Jakarta Selatan
105	Fatimah	Wanita	35	Jakarta Selatan
106	Dian	Wanita	37	Jakarta Timur
107	siti nurmalela	Wanita	37	Jakarta Pusat
108	Ambarwati	Wanita	40	Jakarta Selatan
109	FM	Wanita	40	Jakarta Selatan
110	Fona	Wanita	41	Jakarta Timur

111	Asri	Wanita	42	Jakarta Selatan
112	Dewi	Wanita	42	Jakarta Timur
113	Anita	Wanita	43	Jakarta Timur
114	Zahra	Wanita	43	Jakarta Selatan
115	Bova	Wanita	44	Jakarta Timur
116	Nani	Wanita	45	Jakarta Selatan
117	Mitha	Wanita	48	Jakarta Selatan
118	Ria	Wanita	48	Jakarta Selatan
119	Rini	Wanita	48	Jakarta Pusat
120	RNR	Wanita	48	Jakarta Selatan
121	Ellys	Wanita	49	Jakarta Timur
122	Ratih Widyahastuti	Wanita	49	Jakarta Pusat
123	Amie Amoy	Wanita	49	Jakarta Timur
124	Yanti	Wanita	49	Jakarta Selatan
125	Sw	Wanita	50	Jakarta Timur
126	Hilda Fitriani	Wanita	50	Jakarta Timur
127	Dwi wati rahayu	Wanita	50	Jakarta Selatan
128	Yani	Wanita	50	Jakarta Timur
129	CUIDAH	Wanita	51	Jakarta Selatan
130	Prasafitrie	Wanita	51	Jakarta Selatan

Lampiran 2 Hasil Angket *Work Life Balance*

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	34
3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	40
3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	44
2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	38
3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3	39
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	40
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	42
1	1	2	1	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	39
2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	39
3	1	2	1	3	2	1	4	1	3	3	3	4	1	2	34
2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	1	36
3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	2	4	4	46
3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	36
2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	41
1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	1	39
2	2	1	2	2	1	4	3	1	4	4	4	4	4	3	41
2	1	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	42
3	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	4	2	4	4	45
2	1	3	1	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	41
3	3	3	2	4	2	1	3	2	2	3	2	4	3	3	40
4	4	4	2	4	1	4	3	1	4	3	4	4	3	3	48
3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	36
2	3	2	1	3	2	3	2	1	4	4	3	4	3	3	40
2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	37
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	38
2	3	4	2	3	3	2	1	3	2	4	3	3	3	2	40
4	1	2	1	1	1	1	1	1	3	4	2	4	4	4	34
1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	2	4	3	29
4	3	1	4	3	3	1	2	2	2	3	2	3	4	2	39
2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	34
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	3	1	30
2	1	2	1	4	1	2	1	1	3	4	4	4	4	3	37
1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	4	4	4	1	4	31

1	1	3	1	3	1	3	4	1	4	4	4	4	4	3	41
1	1	1	1	2	1	2	3	1	4	4	3	3	4	2	33
2	1	4	1	2	1	4	2	1	3	4	2	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	48
4	4	4	3	4	1	3	2	1	4	4	4	2	1	1	42
2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	32
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	41
2	1	1	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	37
3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	46
3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
2	3	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	37
2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	33
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	39
3	2	2	1	2	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	41
2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	37
2	1	2	1	4	2	4	2	1	3	4	4	4	4	4	42
3	3	2	1	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	41
1	1	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	33
2	3	2	1	3	1	3	1	1	4	4	4	3	4	4	40
1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	4	4	33
4	1	3	3	4	3	1	4	3	4	3	4	1	4	4	46
2	2	1	2	2	1	3	2	1	4	4	3	4	3	4	38
2	1	2	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	39
2	1	2	4	1	2	4	2	1	4	3	4	4	3	4	41
1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	42
1	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	27
2	1	2	1	2	2	4	2	1	3	4	4	4	3	3	38
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	33
1	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	44
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	41
1	4	2	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	3	1	31
3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	2	43
2	3	2	2	4	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	31
2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	43
2	1	2	1	3	2	2	2	1	4	3	4	4	3	2	36
2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	37
2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	39

1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	4	3	4	4	3	35
2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	4	4	4	3	4	37
3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	43
4	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	40
1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	51
1	1	3	1	1	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	41
2	1	1	2	1	2	2	2	1	3	4	3	3	3	3	33
3	4	3	2	4	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3	44
2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	41
2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	35
3	2	4	1	3	3	3	1	1	1	3	3	4	3	3	38
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	37
2	2	3	1	2	2	3	3	1	3	4	4	3	4	4	41
3	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	3	49
1	2	3	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	31
3	1	2	1	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	47
2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	44
2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	39
2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	4	31
4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	4	3	1	2	1	43
3	1	4	2	4	3	4	3	1	2	2	4	3	3	1	40
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	42
3	3	3	2	4	2	3	3	1	4	3	3	2	3	2	41
1	1	2	1	1	2	1	3	1	4	4	3	3	3	4	34
3	2	3	1	3	1	2	3	1	4	4	4	2	3	3	39
3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	3	3	2	41
2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	37
1	1	3	1	4	1	4	1	1	3	3	4	3	3	4	37
3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	3	2	39
2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	36
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	37
4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	3	42
2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	4	3	2	3	3	38
1	1	1	1	2	2	1	2	1	4	3	4	2	3	4	32
4	2	1	1	2	3	2	1	1	4	4	3	4	2	3	37
1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	4	4	4	3	4	34
2	1	1	1	1	1	4	1	1	3	3	3	4	3	2	31
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	37

2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	4	3	3	2	3	35
3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	47
1	1	2	1	3	2	4	4	1	3	4	3	3	4	4	40
3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	50
2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	39
2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	40
1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	36
2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	4	3	4	1	4	32
2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	44
2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	4	2	3	2	28
2	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	40
2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	40
4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	38
2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	4	4	3	3	3	35
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	4	4	4	2	4	35
2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	39
2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	39

Lampiran 3 Skala Penelitian

Bagian 1 dari 2

Penelitian Skripsi

Assalamualaikum Wr. Wb
Salam hangat, semoga senantiasa Bapak/Ibu sehat selalu

Perkenalkan saya Fikri Fadri Ibrahim mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (Skripsi). Tujuan dibuatnya form ini karena saya membutuhkan responden untuk memenuhi data penelitian saya.

Diharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan dibawah ini sejujur-jujurnya sesuai keadaan yang ada. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan dijamin kerahasiaan identitas responden.

Kriteria responden:
- Pekerja Aktif
- Pernah atau sedang merasakan Work From Home
- Bekerja di DKI Jakarta

Reward dari pengisian formulir ini yaitu 10 responden yang beruntung akan mendapatkan saldo e-wallet (Dana/OVO/Gopay) secara acak.

Besar harapan saya kepada Bapak/Ibu untuk kesediaannya menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terimakasih banyak atas perhatian dan kesediaannya.

Hormat saya,
Fikri Fadri Ibrahim

Nama/Inisial *

Teks jawaban panjang

Judul
Deskripsi (opsional)

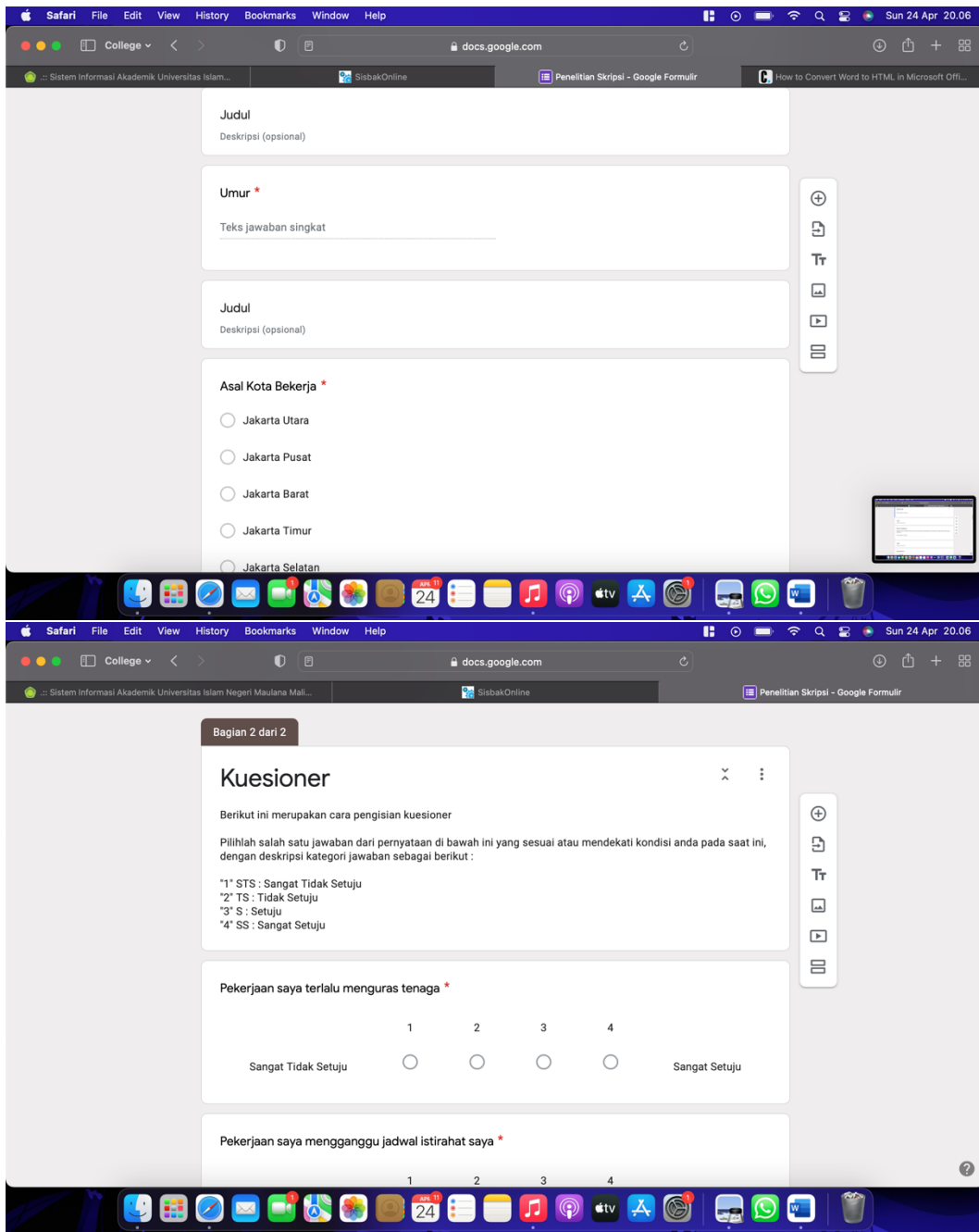
Nomor handphone
Pengisian nomor handphone opsional, dan nomor handphone akan digunakan untuk pengisian e-wallet bagi responden yang beruntung.

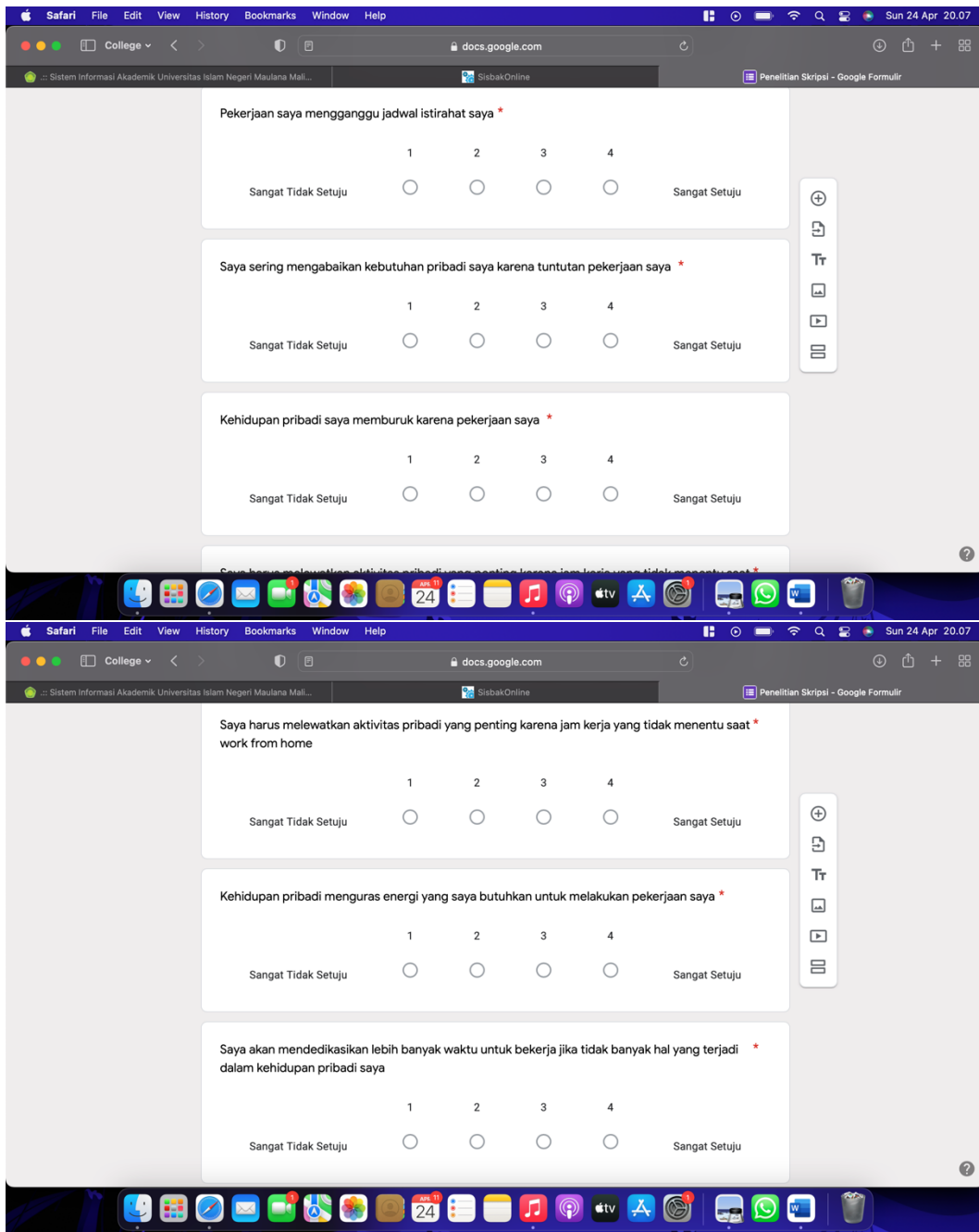
Teks jawaban singkat

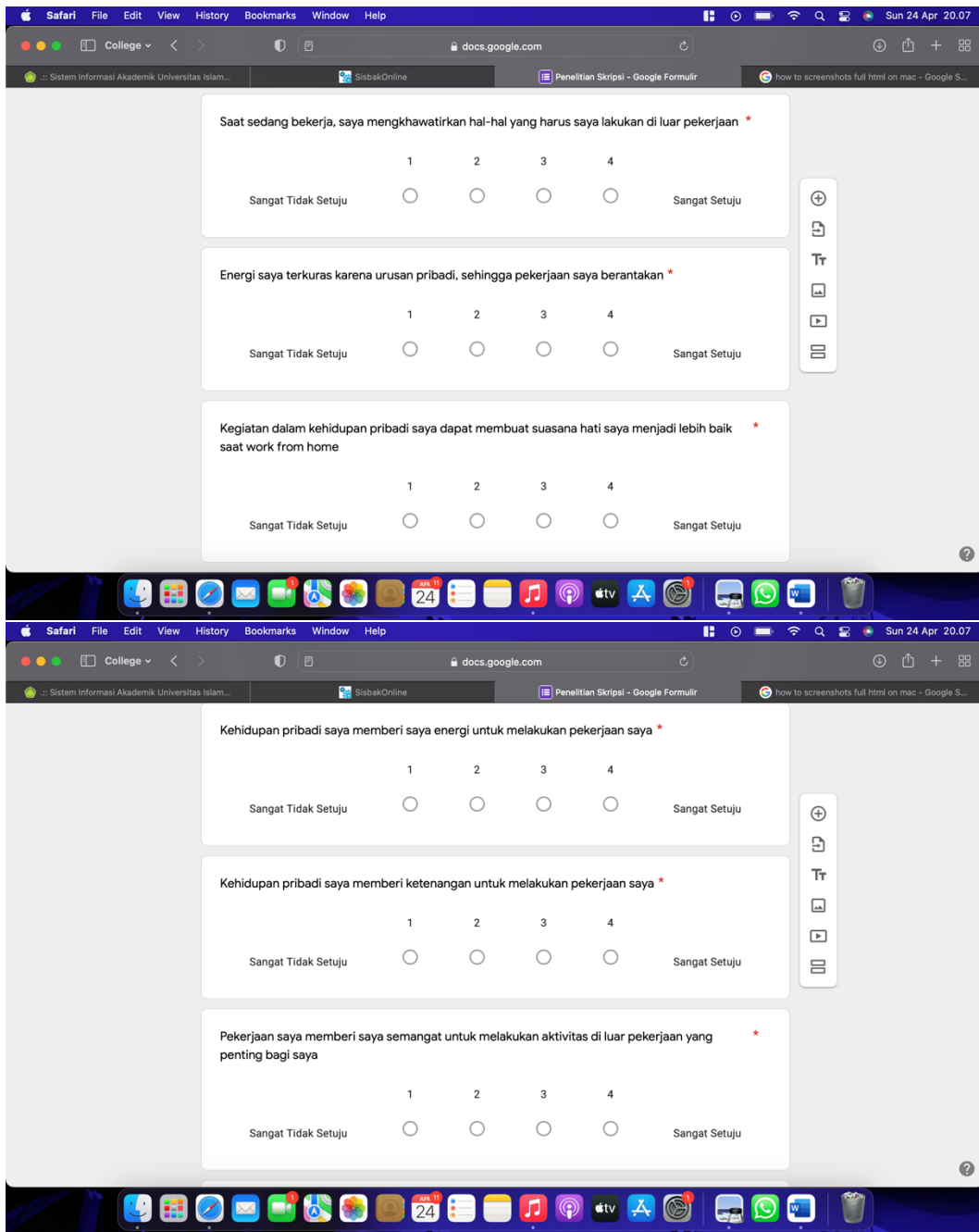
Judul
Deskripsi (opsional)

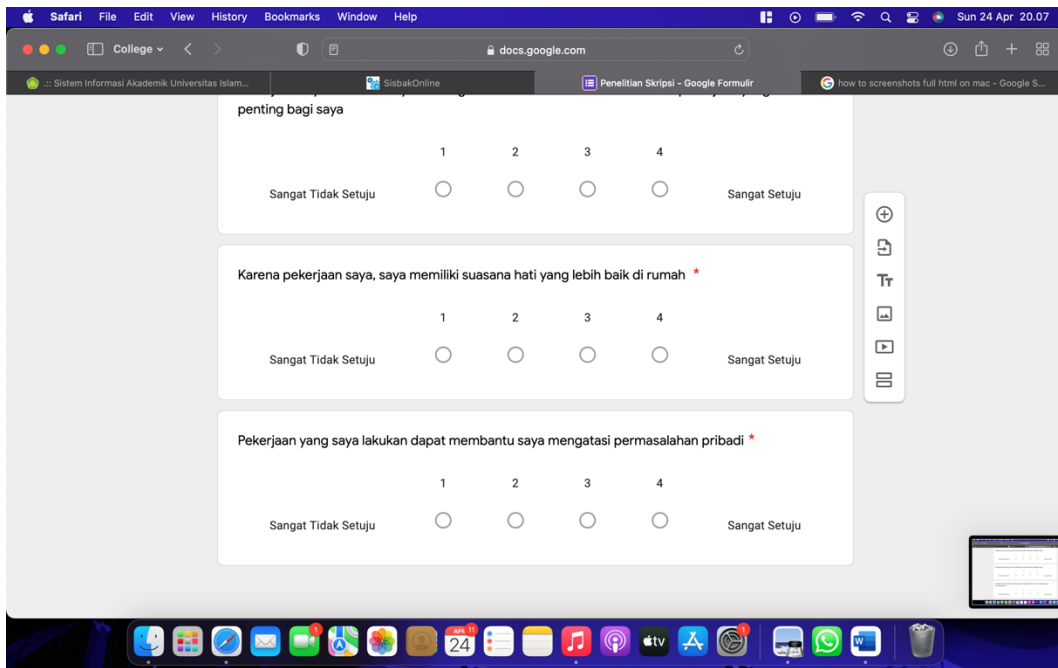
Jenis Kelamin *

Laki-Laki









Lampiran 4 Reliabilitas *Work Life Balance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.8095	32.597	.078	.762
VAR00002	35.8095	32.158	.107	.761
VAR00003	35.7381	31.369	.182	.754
VAR00004	36.5714	33.031	.122	.752
VAR00005	35.3095	28.268	.468	.723
VAR00006	35.8810	27.961	.644	.708
VAR00008	35.2619	29.613	.421	.729
VAR00010	35.7381	28.735	.464	.724
VAR00011	36.2619	29.661	.377	.733
VAR00012	35.0476	28.876	.552	.718
VAR00013	34.9286	30.995	.280	.743
VAR00014	34.8810	30.839	.346	.737
VAR00015	34.9762	29.682	.396	.732
VAR00016	35.2619	29.759	.350	.736
VAR00017	35.1905	28.646	.492	.721

Lampiran 5 Hasil Penilaian Aiken's V

Penilai	1		2		3		4		5		6		7		8	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Bu Retno	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2
Pak Memet	2	1	2	1	4	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
Bu Endah	2	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
$\sum s$	4		4		8		6		6		6		5		6	
V	0,444		0,444		0,888		0,666		0,666		0,666		0,555		0,666	

9		10		11		12		13		14		15		16		17	
Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2
2	1	2	1	2	1	4	3	4	3	4	3	2	1	2	1	4	3
4	3	4	3		-1	3	2	4	3		-1	4	3	4	3	3	2
6		6		2		7		8		4		5		6		7	
0,666		0,666		0,222		0,777		0,888		0,444		0,555		0,666		0,777	

Lampiran 6 Hasil Uji Coba Skala *Work Life Balance*

		Correlations															
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
A1	Pearson Correlation	1	.292	.196	.426**	.112	.200	.334*	-.104	.574**	.262	.312*	.000	-.161	-.370*	-.096	-.227
	Sig. (2-tailed)		.061	.214	.005	.482	.205	.031	.510	.000	.094	.044	1.000	.307	.016	.544	.148
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A2	Pearson Correlation	.292	1	.462**	.178	.047	.187	.091	-.063	.470**	.431**	.164	.000	-.043	-.226	-.223	-.274
	Sig. (2-tailed)	.061		.002	.260	.769	.237	.568	.690	.002	.004	.299	1.000	.788	.150	.157	.079
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A3	Pearson Correlation	.196	.462**	1	.366*	.181	.405**	.098	-.074	.495**	.333*	.337*	.036	-.125	-.319*	-.160	-.218
	Sig. (2-tailed)	.214	.002		.017	.252	.008	.536	.641	.001	.031	.029	.823	.430	.039	.312	.165
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A4	Pearson Correlation	.426**	.178	.366*	1	.062	.284	.469**	-.280	.429**	.259	.293	.126	-.086	-.231	-.255	-.146
	Sig. (2-tailed)	.005	.260	.017		.697	.069	.002	.073	.005	.098	.060	.426	.587	.141	.103	.357
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A5	Pearson Correlation	.112	.047	.181	.062	1	.441**	-.139	.394**	.022	.265	.367*	.430**	.174	.103	.114	.159
	Sig. (2-tailed)	.482	.769	.252	.697		.003	.379	.010	.889	.090	.017	.005	.270	.516	.471	.315
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A6	Pearson Correlation	.200	.187	.405**	.284	.441**	1	.041	.132	.152	.440**	.229	.562**	.046	.258	.312*	.291
	Sig. (2-tailed)	.205	.237	.008	.069	.003		.797	.403	.336	.004	.144	.000	.770	.099	.044	.062
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A7	Pearson Correlation	.334*	.091	.098	.469**	-.139	.041	1	-.222	.351*	.141	.418**	-.153	.152	-.065	.056	-.201
	Sig. (2-tailed)	.031	.568	.536	.002	.379	.797		.157	.022	.371	.006	.335	.335	.681	.723	.202
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A8	Pearson Correlation	-.104	-.063	-.074	-.280	.394**	.132	-.222	1	-.186	.127	.002	.432**	.392*	.367*	.381*	.370*
	Sig. (2-tailed)	.510	.690	.641	.073	.010	.403	.157		.238	.424	.988	.004	.010	.017	.013	.016
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A9	Pearson Correlation	.574**	.470**	.495**	.429**	.022	.152	.351*	-.186	1	.301	.326*	-.114	-.146	-.410**	-.240	-.459**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.005	.889	.336	.022	.238		.053	.035	.473	.356	.007	.126	.002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Correlations																	
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
A10	Pearson Correlation	.262	.431**	.333*	.259	.265	.440**	.141	.127	.301	1	.212	.355*	.086	-.007	.067	.175
	Sig. (2-tailed)	.094	.004	.031	.098	.090	.004	.371	.424	.053		.178	.021	.586	.967	.672	.267
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A11	Pearson Correlation	.312*	.164	.337*	.293	.367*	.229	.418**	.002	.326*	.212	1	.146	.148	.060	.189	-.029
	Sig. (2-tailed)	.044	.299	.029	.060	.017	.144	.006	.988	.035	.178		.355	.350	.704	.231	.856
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A12	Pearson Correlation	.000	.000	.036	.126	.430**	.562**	-.153	.432**	-.114	.355*	.146	1	.083	.275	.228	.426**
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.823	.426	.005	.000	.335	.004	.473	.021	.355		.603	.078	.146	.005
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A13	Pearson Correlation	-.161	-.043	-.125	-.086	.174	.046	.152	.392*	-.146	.086	.148	.083	1	.417**	.288	.214
	Sig. (2-tailed)	.307	.788	.430	.587	.270	.770	.335	.010	.356	.586	.350	.603		.006	.064	.174
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A14	Pearson Correlation	-.370*	-.226	-.319*	-.231	.103	.258	-.065	.367*	-.410**	-.007	.060	.275	.417**	1	.607**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.016	.150	.039	.141	.516	.099	.681	.017	.007	.967	.704	.078	.006		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A15	Pearson Correlation	-.096	-.223	-.160	-.255	.114	.312*	.056	.381*	-.240	.067	.189	.228	.288	.607**	1	.475**
	Sig. (2-tailed)	.544	.157	.312	.103	.471	.044	.723	.013	.126	.672	.231	.146	.064	.000		.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A16	Pearson Correlation	-.227	-.274	-.218	-.146	.159	.291	-.201	.370*	-.459**	.175	-.029	.426**	.214	.527**	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	.148	.079	.165	.357	.315	.062	.202	.016	.002	.267	.856	.005	.174	.000	.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
A17	Pearson Correlation	-.258	-.209	-.160	-.229	.187	.317*	-.153	.576**	-.338*	.027	.087	.439**	.425**	.764**	.649**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.099	.183	.310	.144	.237	.041	.333	.000	.029	.866	.583	.004	.005	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.320*	.317*	.391*	.305*	.554**	.712**	.245	.459**	.288	.609**	.566**	.579**	.377*	.365*	.463**	.376*
	Sig. (2-tailed)	.039	.041	.010	.050	.000	.000	.118	.002	.065	.000	.000	.000	.014	.017	.002	.014
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42