

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN HIDUP PEGAWAI
DI IPDN KAMPUS PAPUA**

SKRIPSI



Oleh

**ARGIOPE CAESAR
NIM. 17410128**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN HIDUP PEGAWAI
DI IPDN KAMPUS PAPUA**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
Gelara Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh

**ARGIOPE CAESAR
NIM. 17410128**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN HIIDUP PEGAWAI
DI IPDN KAMPUS PAPUA**

SKRIPSI

Oleh

**ARGIOPE CAESAR
NIM. 17410128**

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing 1



Drs. H. Yahya, M.A
NIP. 19660518 199103 1 004

Dosen Pembimbing 2



Muhammad Arif Furqon, M. Psi
NIP. 19900614 202321 1 023

Mengetahui,
Sekretaris Program Studi Psikologi (S1)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP. 19801020 201503 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN HIDUP PEGAWAI DI IPDN KAMPUS PAPUA

SKRIPSI

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 17 Juli 2024

Susunan Dewan Penguji

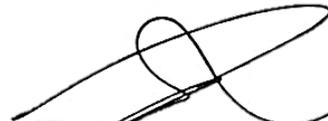
Dosen Pembimbing



Drs. H. Yahya, M. A

NIP. 19660518 199103 1 004

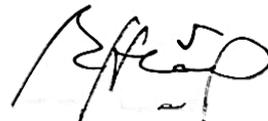
Penguji Utama



Dr. Ali Ridho, M. Si

NIP. 19780429 200604 1 001

Ketua Penguji



Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M. Si

NIP. 19740518 200501 2 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada tanggal 14 Agustus 2024

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si

NIP. 19761128 200212 2 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Argiope Caesar
NIM : 17410128
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Skripsi : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Hidup Pegawai di IPDN Kampus Papua

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan tidak melakukan tindak plagiat dalam penyusunan naskah tersebut. Karya tulis milik orang lain yang terdapat dalam naskah skripsi ini telah tertera dengan jelas sebagai sumber kutipan pada daftar pustaka. Sehingga, jika terbukti adanya unsur plagiarisme, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan kondisi yang sehat, serta tidak ada tekanan atau paksaan dari pihak manapun.

Malang, 30 Mei 2024

Penulis



Argiope Caesar
17410128

MOTTO

“Kehidupan dunia dan akhirat di hati seorang manusia ibarat dua skala keseimbangan. Ketika salah satunya menjadi berat, maka yang lain akan menjadi ringan”

-Amr bin Abdullah-

“Kebahagiaan sejati tidak tergantung pada harta, jabatan, atau pencapaian dunia lainnya. Tetapi, pada kesyukuran dan kepuasan diri dengan nikmat-nikmat Allah SWT yang telah diberikan kepada kita”

-Imam Hassan Al Bashri-

PERSEMBAHAN

Hasil karya ini dipersembahkan untuk:

Ayah tercinta, Mohamad Tamrin Habib, terima kasih untuk do'a dan dukungan yang selalu diberikan kepada saya. Akhirnya penantian panjangmu telah menemukan titik terang, karya yang jauh dari kata sempurna ini saya berikan kepadamu sebagai tanda bukti bahwa janji saya telah terpenuhi.

Ibu tercinta, Almh. Sri Puryanti, yang semasa hidupnya mengajarkan kepada saya untuk tidak pernah menyerah serta mengeluh terhadap keadaan. Terima kasih untuk pelajaran hidup yang sangat singkat, tentu saja semua kenangan bersama Ibu akan selalu membekas dalam memori dan hati saya.

Kakak tersayang, Caesar Mahatani, terima kasih telah berperan di belakang layar untuk kelancaran penyusunan karya ini. Terima kasih karena selalu berusaha untuk menjadi seorang kakak yang dapat diandalkan.

Sepupu terkasih, Eka Yulitami Haerunnisa, terima kasih karena sudah berusaha untuk selalu ada di saat saya membutuhkan. Terima kasih karena telah berbagi ilmu yang sangat membantu dalam penyusunan karya ini.

Partner yang selalu ada di saat suka mau pun duka. Terima kasih karena selalu bersedia memberikan waktu, pikiran, serta tenaga untuk membantu saya menyelesaikan karya ini.

Para support system yang selalu atau telah memberikan dukungan dan do'a yang tulus kepada saya. Terima kasih karena tidak pernah memaksa saya untuk mempunyai kisah hidup yang sama seperti orang lain. Kepercayaan kalian memberi saya motivasi untuk merampungkan karya ini dengan usaha terbaik yang dapat saya lakukan.

Dan yang paling utama, karya ini spesial saya persembahkan untuk diri sendiri. Terima kasih telah bertahan hingga sejauh ini, terima kasih atas semua perjuangan yang telah dilalui, terima kasih karena telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang selama ini tertunda, terima kasih karena sudah berani untuk bangkit kembali. I love you and I'm so proud of you, Argiope Caesar.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT berkat rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Hidup Pegawai di IPDN Kampus Papua”. Skripsi ini merupakan salah satu dari beberapa persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penyusunan skripsi ini memperoleh banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Yahya, MA dan Muhammad Arif Furqon, M. Psi, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, nasihat, dan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan berbagai pengalaman berharga yang penulis dapatkan selama menduduki bangku perkuliahan.
5. Staf dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Direktur IPDN Kampus Papua yang telah bersedia memberikan wadah untuk membantu penulis melakukan penelitian ini.
7. Pegawai IPDN Kampus Papua yang telah bersedia menjadi subjek penelitian.
8. Serta semua pihak yang ikut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Sebagai penutup, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua orang, terutama bagi pembaca yang tertarik pada ilmu psikologi.

Malang, 30 Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Keseimbangan Kehidupan Kerja	9
1. Pengertian dan Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja	9
2. Perspektif Psikologi Keseimbangan Kehidupan Kerja	10
3. Aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja	12
4. Faktor yang Memengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja	13
5. Pengukuran Keseimbangan Kehidupan Kerja	14
B. Kepuasan Hidup	16
1. Pengertian dan Definisi Kepuasan Hidup	16
2. Perspektif Psikologi Kepuasan Hidup	17
3. Aspek Kepuasan Hidup	19
4. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Hidup	19
5. Pengukuran Kepuasan Hidup	21

C. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Hidup.....	22
D. Hipotesis Penelitian.....	25
E. Kerangka Berpikir	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Identifikasi Variabel	27
C. Definisi Operasional.....	28
D. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Wawancara.....	31
2. Dokumen.....	31
3. Skala.....	31
F. Validitas dan Reliabilitas	33
1. Validitas	33
2. Reliabilitas	35
G. Metode Analisis Data	36
1. Analisis Statistik Deskriptif	36
2. Uji Asumsi	37
3. Uji Hipotesis	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Objek Penelitian	40
1. Sejarah Singkat IPDN Kampus Papua	40
2. Visi dan Misi IPDN.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi Subjek Penelitian	42
2. Analisis Statistik Deskriptif	46
3. Uji Asumsi	49
4. Uji Hipotesis	49

5. Analisis Pengaruh Aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Hidup.....	51
D. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala <i>Work Life Balance</i>	32
Tabel 3.2 Respon Pernyataan Skala <i>Work Life Balance</i>	32
Tabel 3.3 Blue Print <i>Satisfaction with Life Scale</i>	33
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala <i>Work Life Balance</i>	34
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas <i>Satisfaction with Life Scale</i>	34
Tabel 3.6 Norma Kategori Reliabilitas	35
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Work Life Balance</i> & <i>Satisfaction With Life Scale</i>	36
Tabel 3.8 Norma Kategorisasi Variabel.....	37
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	43
Tabel 4.2 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	43
Tabel 4.3 Deskripsi Status Pegawai Subjek Penelitian.....	44
Tabel 4.4 Deskripsi Jabatan/Unit Kerja Subjek Penelitian	44
Tabel 4.5 Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian.....	45
Tabel 4.6 Hasil Skor Mean dan Standar Deviasi Variabel Penelitian	46
Tabel 4.7 Kategori Tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	46
Tabel 4.8 Faktor Utama Pembentuk Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja...47	
Tabel 4.9 Kategori Tingkat Kepuasan Hidup	47
Tabel 4.10 Faktor Utama Pembentuk Variabel dan Kepuasan Hidup	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas.....	49
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2 atau <i>R Square</i>).....	50
Tabel 4.14 Hasil Analisis Pengaruh WIPL Terhadap Kepuasan Hidup	51
Tabel 4.15 Hasil Analisis Pengaruh PLIW Terhadap Kepuasan Hidup	51
Tabel 4.16 Hasil Analisis Pengaruh WPEL Terhadap Kepuasan Hidup	52
Tabel 4.17 Hasil Analisis Pengaruh PLEW Terhadap Kepuasan Hidup	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	70
Lampiran 2 Surat Persetujuan Penelitian	71
Lampiran 3 Skala Penelitian	72
Lampiran 4 Tabulasi Skor Item	75
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja	79
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Hidup	83
Lampiran 7 Hasil Analisis Deskripsi Subjek Penelitian	84
Lampiran 8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	85
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas	86
Lampiran 10 Hasil Uji Linearitas.....	86

ABSTRAK

Caesar, Argiope. 2024. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Hidup Pegawai di IPDN Kampus Papua.

Pembimbing : Drs. H. Yahya, M.A (Pembimbing I)

Muhammad Arif Furqon, M.Psi (Pembimbing II)

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Hidup

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat kepuasan hidup, serta mengetahui adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua. Penelitian ini dilakukan di IPDN Kampus Papua dengan menggunakan sampel sebanyak 46 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain non eksperimental. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini berada pada kategori sedang, yakni persentase variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 71,7% dan variabel kepuasan hidup sebesar 65,2%. Sehingga, hal tersebut dapat mengakibatkan tidak adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua ($p = 0,665 > 0,05$).

ABSTRACT

Caesar, Argiope. 2024. *The Effect of Work Life Balance on Employee Life Satisfaction at IPDN Papua Campus*

Supervisors : Drs. H. Yahya, M.A (Supervisor I)
Muhammad Arif Furqon, M.Psi (Supervisor II)

Keywords : Work Life Balance, Life Satisfaction

The purpose of this study was to determine the level of work-life balance and the level of life satisfaction, and to determine the effect of work-life balance on employee life satisfaction at IPDN Papua Campus. This research was conducted at IPDN Papua Campus using a sample of 46 employees. This research method uses a quantitative approach with a non-experimental design. The data analysis used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis that has been done, it shows that the two variables studied in this study are in the moderate category, namely the percentage of work-life balance variables of 71.7% and life satisfaction variables of 65.2%. So, this can result in the absence of the influence of work life balance on employee life satisfaction at IPDN Papua Campus ($p = 0.665 > 0.05$).

خلاصة

قيصر، أرجيوب. 2024. تأثير التوازن بين العمل والحياة على رضا الموظف عن الحياة في الحرم الجامعي بابوا IPDN

المشرف : (المشرف الأول) M.A الدكاترة . ح. يحيى
(المشرف الثاني) M.Psi ومحمد عارف فرقون
الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والحياة، الرضا عن الحياة

الهدف من هذا البحث هو تحديد مستوى التوازن بين العمل والحياة والرضا عن الحياة، وكذلك تحديد تم إجراء IPDN Papua Campus تأثير التوازن بين العمل والحياة على الرضا عن حياة الموظف في باستخدام عينة مكونة من 46 موظفًا. تستخدم طريقة البحث هذه IPDN Papua Campus هذا البحث في منهجًا كميًا بتصميم غير تجريبي. تحليل البيانات المستخدم هو تحليل الانحدار الخطي البسيط. وبناء على نتائج التحليل الذي تم إجراؤه يتبين أن المتغيرين اللذين تم بحثهما في هذا البحث يقعان في الفئة المتوسطة وهما نسبة متغير التوازن بين العمل والحياة 71.7% ومتغير الرضا عن الحياة 65.2% . وبالتالي، قد لا IPDN يؤدي هذا إلى أي تأثير للتوازن بين العمل والحياة على رضا الموظف عن حياته في الحرم الجامعي بابوا ($p = 0.665 > 0.05$)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peneliti mendapatkan inspirasi untuk melakukan penelitian ini dari salah satu jurnal milik Suryani yang berjudul “Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Hidup: Studi Meta-Analisis”. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu variabel yang menarik perhatian peneliti di dalam jurnal tersebut. Menurut peneliti, definisi dari variabel tersebut bertolak belakang dengan beberapa orang pekerja yang berada di lingkungan sekitarnya. Keseimbangan kehidupan kerja yang dijelaskan dalam jurnal milik Suryani tersebut, peneliti menyimpulkan sebagai kemampuan seseorang untuk menjalankan peran kerja dan peran keluarga secara seimbang. Akan tetapi, sebagian besar diantara beberapa orang yang dimaksud oleh peneliti seringkali melibatkan urusan pekerjaan di luar dari jam kerjanya.

Berdasarkan fakta di lapangan, peneliti melihat seorang pegawai (inisial EH) yang bekerja di salah satu instansi pemerintahan kota Jayapura seringkali membawa pulang pekerjaannya ke rumah. Berikut ini merupakan penjelasan EH terkait hal tersebut (Wawancara, Desember 2023):

“Saya sering bawa kerjaan ke rumah, kalau dalam seminggu bisa tiga sampai empat kali lah. Saya lebih mengedepankan rasa nyaman, karena kalau dibawa ke rumah lebih cepat selesai ketimbang kerja di kantor. Saya tim yang kalau serius dengan satu hal pekerjaan, saya bakalan kerjakan sendirian dengan keadaan tenang. Bagi saya lebih nyaman aja ngelakuinnya kek gitu. Intinya selagi bisa dibawa pulang ya bawa pulang, kecuali yang wajib dikerjakan di kantor ya kerja di kantor. Emang sih waktu untuk leha-leha di rumah jadi berkurang, tapi gak masalah asalkan kerjaan kantor selesai. Kalau di rumah tidak ada gangguan dari kiri kanan, mungkin karena saya belum menikah. Soalnya

kalau di kantor mau fokus kerja aja tu gak bisa. Pasti ada aja gangguannya, bikin gak fokus dan saya gak begitu suka.”

Peristiwa yang serupa pun juga dialami oleh pegawai lain (inisial CM), yaitu CM kadang melakukan perjalanan dinas ke luar kota, bahkan ia tetap bekerja pada hari libur jika memiliki tugas tambahan di hari tersebut. Berikut ini merupakan penjelasan CM mengenai permasalahan tersebut (Wawancara, Desember 2023):

“Pekerjaan administrasi di kantor sebenarnya tidak terlalu banyak. Cuma di bagian tempat saya kerja, ada tugas tambahan untuk setiap pegawai. Tugasnya itu piket selama 1×24 jam yang biasanya dilaksanakan empat sampai lima hari sekali. Kalau jadwalnya bertepatan dengan tanggal merah atau hari libur nasional, ya saya tetap melaksanakan tanggung jawab tersebut. Saya juga kadang diperintahkan secara mendadak untuk pergi dinas ke luar kota karena undangan yang mendadak juga. Kadang juga ada undangan tambahan yang buat perjalanan dinas saya jadi diperpanjang. Berhubung saya sudah berkeluarga, tentu saja waktu luang bersama anak istri jadi berkurang.”

Mengacu pada wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap EH dan CM, maka dapat disimpulkan bahwa untuk memiliki kehidupan yang seimbang tidak mudah dilakukan bagi setiap orang, baik itu dalam kehidupan pribadi atau pun dalam dunia pekerjaan. Masalah tersebut dapat terjadi apabila sebuah organisasi atau perusahaan memberikan berbagai macam tuntutan atau tekanan kerja kepada para pekerjanya. Sehingga, bagi para pekerja yang kurang mampu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan berkurangnya waktu bersama orang-orang terdekat, waktu untuk diri sendiri mau pun waktu untuk beraktivitas sosial. Oleh sebab itu, *work life balance* atau dalam bahasa Indonesia yang lebih dikenal dengan keseimbangan

kehidupan kerja merupakan istilah yang tepat untuk menggambarkan fenomena tersebut.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat ditandai dengan keterlibatan psikologis seseorang terhadap dunia kerja dan juga kehidupan pribadinya (seperti keluarga, pasangan, orang tua, atau dalam interaksi sosial), hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya konflik antara peran sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan pribadi (Fisher *et al.* dalam Khairunnisa & Suhana, 2023, hal. 127). *Kuriosis-Katadata Insight Center* (KIC) melakukan survei pada Juni 2023 tentang kebahagiaan terhadap pekerjaan yang melibatkan 744 responden di Indonesia, hasilnya menunjukkan 39,6% dari 452 responden yang mengakui bahwa mereka bahagia terhadap pekerjaannya karena dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu keseimbangan kehidupan kerja (Santika, 2023). Sehingga, keseimbangan kehidupan kerja dapat merujuk pada sejauh mana seseorang yang terlibat dan merasa puas secara bersamaan terhadap perannya dalam kehidupan pekerjaan dan juga kehidupan keluarga (Greenhaus *et al.* dalam Ramdhani & Rasto, 2021, hal. 99).

Apabila seseorang mampu menjaga keseimbangan peran antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab dalam kehidupan keluarganya, maka orang tersebut dapat merasakan kepuasan hidup (Suryani, 2020, hal. 93). Hal tersebut dikarenakan keseimbangan kehidupan kerja dapat diartikan sebagai suatu usaha seseorang untuk mencapai kepuasan dalam tiga aspek utama kehidupan, yakni pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi (Susi & Jawaharrani dalam Adiaty & Bernhard, 2023, hal. 3). Oleh sebab itu, seseorang yang dapat menerapkan dengan baik terkait keseimbangan kehidupan kerja maka dalam

berbagai aspek kehidupannya akan memperoleh manfaat yang positif, salah satunya yakni kepuasan hidup.

Sesuai dengan penjelasan di atas, maka keseimbangan kehidupan kerja memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan hidup. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan salah satu teori yang menyatakan bahwa kebahagiaan seseorang dapat ditingkatkan melalui salah satu aspek, yaitu pekerjaan (Vandenberhge dalam Setyawan & Tobing, 2022, hal. 147). Tidak hanya itu, kebahagiaan juga memiliki aspek kognitif yang di dalamnya terdapat komponen kepuasan hidup (Diener dalam Anggraini, 2018, hal. 30). Sehingga, kebahagiaan yang seringkali dipahami sebagai kepuasan hidup dapat muncul ketika kebutuhan atau harapan seseorang berhasil terpenuhi dan dianggap sebagai faktor kenikmatan hidup bagi orang tersebut (Hurlock dalam Khotimah & Savitri, 2013, hal. 232).

Evaluasi kognitif yang dilakukan secara menyeluruh oleh seseorang dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan sendiri dari orang tersebut dapat diartikan sebagai kepuasan hidup (Pavot & Diener dalam Suryani, 2020, hal. 92). Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan hidup, diantaranya yaitu pekerjaan, pernikahan dan keluarga, kepribadian, serta faktor lainnya (Diener *et al.* dalam Oksanda *et al.*, 2022, hal. 125). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *World Happiness Report 2023*, Indonesia menempati posisi ke-84 dari 137 negara dengan memperoleh indeks kebahagiaan sebesar 5,227 poin dan tentu saja posisi tersebut mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang saat itu menduduki peringkat ke-80 (Iqbal, 2023). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup memiliki sifat yang subjektif akibat dari cara pandang seseorang dalam menilai kehidupannya.

Kepuasan hidup dapat dikaitkan dengan beberapa aspek penting dalam kehidupan manusia, salah satunya yaitu pekerjaan. Seseorang yang memiliki pekerjaan akan cenderung merasa puas terhadap hidupnya daripada orang yang tidak bekerja (Argyle dalam Suryani, 2020, hal. 93). Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan suatu pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan seseorang. Ketidakmampuan atau kesulitan seseorang dalam mencapai hal-hal yang diinginkan maka akan secara otomatis mengakibatkan orang tersebut mengalami penurunan tingkat kepuasan hidup (Countney dalam Cunong & Sandjaja, 2023, hal. 201).

Setiap orang tentunya mempunyai harapan untuk dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan juga kepuasan hidup, termasuk para pegawai yang berada di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Papua. Menurut hasil survei Indeks Kebahagiaan 2021 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Provinsi Papua menempati peringkat ke-3 dari 10 daerah paling tidak bahagia di Indonesia dengan skor sebesar 69,87 (Ramadhan, 2022). Hasil survei tersebut searah dengan riset awal yang dilakukan peneliti terhadap para pegawai di instansi tersebut, yakni 10% pegawai menganggap bahwa penilaian kepuasan hidupnya tidak pernah berubah. Selain itu, 70% pegawai lebih mengutamakan pekerjaan daripada kehidupan pribadi dan 60% pegawai merasa bahagia terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil riset awal yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya, peneliti berpendapat bahwa para pegawai di IPDN Kampus Papua tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sebagian besar pegawai juga merasa kepuasan hidup mereka dapat berubah setiap waktu

tergantung dari situasi dan kondisi yang dialami. Oleh sebab itu, untuk memicu timbulnya perasaan puas terhadap hidup para pegawai, instansi tersebut dapat menerapkan dengan baik terkait keseimbangan kehidupan kerja. Sehingga, hal tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan juga dapat memberikan keuntungan bagi instansi yang bersangkutan.

Salah satu hasil penelitian membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan (Halim & Heryjanto, 2021). Penelitian lain juga menunjukkan hal yang sama, yakni korelasi yang positif ditemukan pada keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup (Suryani, 2020). Sehingga, kedua penelitian tersebut selaras dengan pendapat seorang peneliti yang menyatakan bahwa kepuasan hidup seseorang dapat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan mental yang bergantung pada berbagai indikator (seperti pendapatan, hubungan sosial, pendidikan, keseimbangan kehidupan kerja, dan lain sebagainya) serta keseluruhan indikator tersebut dapat berkontribusi secara relatif dalam menilai kualitas hidup seseorang (Demiral dalam Ocktafian, 2021, hal. 832-833).

Hasil pemaparan di atas membuat peneliti memutuskan untuk menilik lebih jauh terkait apakah seseorang yang merasa puas terhadap hidupnya dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian ini akan melibatkan pegawai di IPDN Kampus Papua sebagai sasaran untuk pengambilan data. Bagi seseorang tidak mudah untuk mencapai kehidupan pribadi dan pekerjaan yang seimbang karena setiap orang akan menyikapi suatu permasalahan dengan cara yang berbeda-beda. Hal itu pun juga berlaku pada sudut pandang seseorang dalam memaknai kepuasan hidupnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang terletak pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diajukan oleh peneliti yaitu:

1. Bagaimana tingkat keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai di IPDN Kampus Papua?
2. Bagaimana tingkat kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua?
3. Apakah ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai di IPDN Kampus Papua.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua.

D. Manfaat Penelitian

Bagi peneliti, ada beberapa manfaat yang diharapkan dapat tercapai dari penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Manfaat teoritis

- a) Menambah pengetahuan terkait teori keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup pada pegawai dalam bidang keilmuan psikologi.
- b) Memberi informasi kepada pihak yang terkait dan orang yang membaca penelitian ini mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup pegawai.

2. Manfaat praktis

- a) Memberi informasi kepada pihak yang terkait sebagai bahan evaluasi untuk mengambil tindakan dalam memperhatikan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja demi mencapai kepuasan hidup para pegawai.
- b) Menjadi referensi bagi para peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian terkait keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Keseimbangan Kehidupan Kerja

1. Pengertian dan Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut KBBI VI Daring, keseimbangan berasal dari kata imbang, yang memiliki arti setimbang, sebanding, sama (berat, derajat, ukuran, dan sebagainya). Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris, maka keseimbangan dapat ditafsirkan sebagai *balance*. Secara umum, *balance* dianggap sebagai keadaan yang tidak terdapat adanya konflik (Greenhaus *et al.* dalam Ula *et al.*, 2015, hal. 15). Oleh karena itu, Keseimbangan dapat merujuk pada keadaan dimana tidak ada pemberat yang condong ke salah satu sisi dan tidak ada kecenderungan untuk menjadi terlalu ringan pada sisi lainnya (Wibowo & Hartono, 2020, hal. 363). Sehingga, keseimbangan dalam konteks kehidupan kerja dapat mengacu pada efektivitas dan memiliki dampak positif (memuaskan, bahagia) terhadap pekerjaan mau pun peran dalam keluarga (Direnzo dalam Ula *et al.*, 2015, hal. 15).

Secara keseluruhan, keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang dimana kedua aspek tersebut dapat berjalan secara berdampingan tanpa mendahulukan atau mengorbankan salah satunya (Gunawan *et al.*, 2019, hal. 8). Keseimbangan kehidupan kerja juga dapat merujuk pada sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas secara bersamaan terhadap kehidupan keluarga dan kehidupan pekerjaannya (Khairunnisa & Suhana, 2023, hal. 127). Oleh sebab itu, keseimbangan

kehidupan kerja dapat diartikan sebagai strategi seseorang untuk mengurangi konflik dengan memperoleh kepuasan dan juga untuk mencapai fungsi yang diperlukan, baik itu di tempat kerja mau pun di rumah (Campbell & Clark dalam Ramdhani & Rasto, 2021, hal. 99).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja ialah kondisi dimana seseorang dapat mengelola peran dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa adanya interferensi yang berlebih dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi atau pun sebaliknya. Apabila seseorang mampu untuk menerapkan dengan baik terkait keseimbangan kehidupan kerja, maka konflik peran yang dimiliki tidak akan terjadi dan orang tersebut dapat memperoleh suatu kepuasan.

2. Perspektif Psikologi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja atau yang lebih dikenal dengan *work life balance* merupakan istilah yang sering dijumpai dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Pada tahun 1970an, *work life balance* awalnya dibingkai sebagai konsep yang berkaitan dengan *work-family balance* (Lockwood dalam Nortje, 2021). Konsep tersebut muncul akibat dari kekhawatiran perempuan yang memasuki dunia kerja, sehingga mengakibatkan mereka harus memikul tanggung jawab pekerjaan dan juga kehidupan keluarganya. Seiring dengan berjalannya waktu, konsep *work-family balance* mengalami banyak perubahan, salah satunya yakni kehidupan pribadi yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya terbatas pada kebutuhan

keluarga saja (Komari & Sulistiowati, 2022, hal. 420). Oleh sebab itu, konsep yang dimiliki *work-family balance* berubah menjadi *work life balance*.

Salah satu teori yang dapat menjelaskan terkait istilah *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja ialah *work-family conflict*. Teori tersebut merupakan bidang studi yang memperhatikan konflik dalam dua arah, yakni konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan. Sehingga, *work-family conflict* didefinisikan sebagai situasi dimana secara bersamaan terjadi konflik antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga yang dapat saling memengaruhi satu sama lain (Majekodunmi dalam Halim & Heryjanto, 2021, hal. 53). Konflik antar peran yang dimaksud merupakan tekanan yang muncul ketika seseorang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab dan perannya sebagai anggota organisasi dan anggota keluarga (Greenhaus & Beutell dalam Lestari *et al.*, 2021, hal. 260). Sehingga, *work-family conflict* yang cenderung tinggi dapat mengakibatkan keseimbangan hidup seseorang menjadi terganggu dan membuat tingkat *work life balance* mengalami penurunan (Halim & Heryjanto, 2021, hal. 52).

Untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, setiap orang tentu saja memiliki sudut pandang yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh faktor internal yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, yakni kepribadian, *well-being*, dan kecerdasan emosi (Halim & Heryjanto, 2021, hal. 52). Sehingga, keseimbangan kehidupan kerja memiliki penilaian subjektif terhadap sejauh mana aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan serta kehidupan secara umum yang dimiliki oleh seseorang dapat berjalan dengan beriringan (Brough *et al.* dalam Adiwaty & Bernhard, 2023, hal. 3).

3. Aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja

Ada tiga aspek yang dimiliki oleh keseimbangan kehidupan kerja (Greenhaus *et al.* dalam Ramdhani & Rasto, 2021, hal. 100), yakni:

a) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Mengenai jumlah waktu yang digunakan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, seseorang harus membaginya dengan sama rata. Misalnya, seorang pegawai memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya (seperti menekuni hobi, rekreasi, berkumpul bersama keluarga, dan lain sebagainya) ketika ia telah menyelesaikan tanggung jawabnya di tempat kerja.

b) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Aspek ini membahas tentang keterlibatan secara psikologis dan juga komitmen seseorang pada saat bekerja maupun dalam kehidupan pribadinya. Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan tingkat stres yang dimiliki oleh seseorang secara personal atau pun sebagai seorang pegawai.

c) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Kepuasan seseorang yang dapat digambarkan melalui keterlibatannya dalam setiap pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta ia dapat menjalankan setiap peran yang dimilikinya.

4. Faktor yang Memengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berikut ini merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (Poulose & Sudarsan dalam Pratiwi & Silvanita, 2020, hal. 126-127), yaitu:

a) Faktor Individual

- 1) Kepribadian: *conscientiousness, openness to experience, agreeableness, neuroticism, and extraversion*.
- 2) Kesejahteraan: dipengaruhi oleh *cognitive component* (kepuasan hidup) dan *affective component* (*emotional well-being*).
- 3) Kecerdasan emosional.

b) Faktor Organisasional

- 1) Pengaturan kerja, jika hal ini dilakukan secara fleksibel maka seseorang dapat terbantu untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Hal tersebut juga dapat membantu sebuah organisasi untuk merekrut, mempertahankan, serta memotivasi para pegawainya.
- 2) Dukungan organisasi, ada dua bentuk dukungan yaitu:
 - Dukungan formal: *work family policies/benefits* dan fleksibel dalam mengatur jadwal kerja.
 - Dukungan informal: dukungan dari atasan, dukungan terhadap karir pegawai, dan otonomi kerja.
- 3) Stres kerja, terkait sudut pandang yang dimiliki oleh seseorang terhadap lingkungan kerjanya.
- 4) Peran: *role overload*, konflik peran, dan ketidakjelasan peran.

5) Teknologi, dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dapat membuat pekerjaan seseorang menjadi lebih mudah dan cepat terselesaikan.

c) Faktor Lingkungan

- 1) Pengaturan perawatan anak: jumlah anak dan tanggung jawab dalam mengurus serta merawat anak.
- 2) Dukungan keluarga: orang tua, keluarga, dan pasangan.
- 3) Faktor lingkungan sosial: lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan juga teman sebaya.

d) Faktor Lainnya

Faktor ini dapat berupa usia, status perkawinan, jenis kelamin, jenis pekerjaan, jabatan, pengalaman, dan penghasilan.

5. Pengukuran Keseimbangan Kehidupan Kerja

Peneliti menggunakan skala *work life balance* yang telah dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) untuk mengukur variabel keseimbangan kehidupan kerja, serta terdapat empat aspek pada skala tersebut (Gunawan *et al.*, 2019, hal. 88-89), yakni:

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

Dimensi ini dapat mengukur sejauh mana suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Contohnya: tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dapat

membuat orang tersebut mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

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

Dimensi ini dapat mengukur sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mengakibatkan pekerjaannya menjadi terganggu. Contohnya: kinerja seseorang dapat terhambat pada saat bekerja ketika orang tersebut memiliki masalah di kehidupan pribadinya.

c) *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)*

Dimensi ini dapat mengukur sejauh mana pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kualitas hidup dalam kehidupan pribadinya, serta memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan hidup. Contohnya: ketika seseorang memperoleh suatu keterampilan dari tempatnya bekerja, maka ia dapat mengimplementasikannya dalam kehidupan pribadi.

d) *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)*

Dimensi ini dapat mengukur sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa seseorang saat bekerja, serta memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan hidup. Contohnya: seseorang dapat merasa senang pada saat bekerja ketika mengalami kebahagiaan dalam kehidupan pribadinya.

B. Kepuasan Hidup

1. Pengertian dan Definisi Kepuasan Hidup

Menurut KBBI VI Daring, kepuasan berasal dari kata puas, yang memiliki arti perihal (yang bersifat) puas, kesenangan, kelegaan dan sebagainya. Kepuasan dapat didefinisikan sebagai situasi subjektif seseorang yang merasa senang karena adanya dorongan atau kebutuhan yang terdapat pada dirinya serta terhubung dengan pengalaman yang dirasakan oleh orang tersebut (Chaplin dalam Linsiya, 2015, hal. 285). Oleh karena itu, pengertian kepuasan hidup dapat merujuk pada suatu bentuk penilaian seseorang secara menyeluruh dalam menilai puas atau tidak puas berdasarkan pengalaman hidup yang dialaminya (Hurlock dalam Pratama *et al.*, 2015, hal. 42).

Kepuasan hidup merupakan persamaan kata dari kebahagiaan atau kesejahteraan, namun kepuasan hidup lebih menekankan pada aspek subjektif yang terkait dengan penilaian secara keseluruhan daripada perasaan yang lebih spesifik (Yusuf & Khan dalam Suryani, 2020, hal. 92). Pada umumnya, kepuasan hidup mengacu pada suatu ringkasan penilaian mengenai kehidupan seseorang secara menyeluruh yang mencakup kepuasan hidup di masa lalu, saat ini, dan harapan di masa depan (Diener *et al.* dalam Ocktafian, 2021, hal. 833). Selain itu, kepuasan hidup juga dapat diartikan sebagai suatu proses dimana seseorang dapat menerima keadaannya secara menyeluruh dengan berdasarkan pada standar yang telah ditentukan sendiri oleh orang tersebut (Wahyuni & Maulida, 2019, hal. 176).

Berdasarkan dari berbagai penjelasan terkait pengertian dan definisi kepuasan hidup pada sub-bab ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan

hidup ialah penerimaan seseorang terhadap segala sesuatu yang terjadi dikehidupannya dengan melakukan penilaian secara keseluruhan berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh orang itu sendiri. Sehingga, penilaian yang dilakukan oleh orang tersebut dapat bersifat subjektif.

2. Perspektif Psikologi Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup atau dalam bahasa Inggris yang lebih dikenal dengan *life satisfaction* merupakan salah satu istilah yang seringkali digunakan dalam psikologi positif. Hal ini dikarenakan cabang psikologi tersebut membahas studi mengenai kebahagiaan, kepuasan hidup, dan *subjective well-being* (Pretorius & Padmanabhanunni, 2022). Ed Diener adalah seorang peneliti yang menciptakan dan memperkenalkan istilah *subjective well-being* sebagai aspek yang dapat diukur dari konstruksi kebahagiaan (Ackerman, 2018). Oleh sebab itu, kebahagiaan memiliki konsep yang sama dengan *subjective well-being* (Diener dalam Anggraini, 2018, hal. 30).

Apabila dilihat dari komponen yang dimiliki oleh *subjective well-being*, maka kepuasan hidup termasuk bagian dari komponen kognitif (Andrews & Withey dalam Ocktafian, 2021, hal. 832). Hal ini dikarenakan setiap orang dapat menelaah kondisi kehidupannya sendiri, menimbang pentingnya kondisi-kondisi tersebut, dan mengevaluasi kehidupannya ke dalam skala memuaskan dan tidak memuaskan (Diener *et al.* dalam Anggraini, 2018, hal. 30). Sehingga, kepuasan hidup dapat merujuk pada suatu penilaian secara global dalam diri seseorang berdasarkan persepsi kognitif mengenai kondisi aktual dirinya dengan standar kehidupan yang dimiliki saat ini (Diener *et al.*

dalam Natanael & Novanto, 2020, hal. 285). Oleh sebab itu, setiap orang memiliki sudut pandang yang berbeda untuk memaknai kepuasan hidupnya.

Kepuasan hidup dapat dikategorikan menjadi dua pendekatan (Pramesti *et al.*, 2021, hal. 154-155), yakni:

a) Pendekatan *Top-Down*

Pendekatan *top-down* menjelaskan bahwa kepuasan hidup adalah fungsi dari sifat manusia yang berlangsung stabil, karena individu memiliki kecenderungan mencapai kepuasan hidupnya. Kebahagiaan dan kepuasan hidup dapat dipengaruhi oleh sifat, kepribadian, dan faktor lain, seperti kejadian yang dialami seseorang.

b) Pendekatan *Buttom-Up*

Pendekatan *buttom-up* memandang kepuasan hidup sebagai bagian dari fungsi domain kehidupan, termasuk di dalamnya kehidupan pekerjaan (Lestari *et al.*, 2021, hal. 262). Prioritas seseorang mengenai kepuasan hidupnya searah dengan nilai yang dianut orang tersebut mengenai hal yang dianggapnya penting dalam kepuasan hidupnya. Ketidakpuasan atas sebuah domain akan mendorong seseorang untuk melakukan penilaian ulang mengenai pentingnya sebuah domain. Pekerjaan yang dijalankan oleh seorang pekerja di berbagai macam bidang dapat menjadi bagian domain kehidupan yang memengaruhi kepuasan hidup.

3. Aspek Kepuasan Hidup

Ada lima aspek kepuasan hidup sebagai ukuran kebahagiaan (Indriana dalam Khotimah & Savitri, 2013, hal. 233), yaitu:

- a) Menikmati kegiatan sehari-hari, seseorang sangat menyukai dan menjalani kegiatan sehari-harinya dengan penuh kegembiraan.
- b) Merasa hidup memiliki makna dan menerima keadaan hidup dengan tulus, seseorang mengisi hidupnya dengan kegiatan yang bermanfaat dan tidak menyesali masa lalu.
- c) Merasa berhasil mencapai tujuan hidup, seseorang tidak lagi mengejar Impian yang tidak realistis. Hal ini dikarenakan orang tersebut merasa telah memenuhi tujuan hidupnya di masa lalu.
- d) Memiliki pandangan diri yang positif, seseorang yang menerima kondisinya, mampu beradaptasi, serta hidup dengan penuh kebahagiaan.
- e) Memiliki pandangan hidup yang optimis dan suasana hati yang ceria, seseorang percaya bahwa hidupnya berarti dan telah diisi dengan hal-hal yang penting bagi dirinya.

4. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Hidup

Berikut ini merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan hidup (Diener & Ryan dalam Sari *et al.*, 2023, hal. 68-69), yakni:

a) Hubungan Sosial

Kepuasan hidup dapat dipengaruhi oleh jumlah teman dan anggota keluarga yang dimiliki. Ketika hubungan sosial terjalin dengan baik, maka akan memberikan kepuasan tersendiri bagi orang tersebut. Selain itu, kepuasan hidup dipengaruhi oleh kecenderungan seseorang untuk memiliki hubungan lebih dekat dan memperoleh dukungan dari hasil hubungan sosial tersebut.

b) Pekerjaan dan Pendapatan

Kepuasan hidup seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan tingkat status ekonomi serta kesuksesan pekerjaan. Seseorang yang menikmati pekerjaannya dianggap memiliki kepuasan hidup yang tinggi, dimana kepuasan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kreativitas, produktivitas, dan dapat dipercaya meningkatkan hasil kerjanya. Ketika seseorang memiliki tingkat jabatan dan pendapatan yang tinggi akan memengaruhi kualitas hidup mereka, sehingga mampu memberikan kepuasan hidup bagi orang tersebut.

c) Kesehatan dan Umur Panjang

Seseorang akan berperilaku sehat dan mempraktikkan gaya hidup sehat untuk memperoleh kesehatan yang maksimal serta memiliki umur panjang. Dengan kondisi yang sehat dan memiliki umur panjang, seseorang dapat lebih maksimal dalam memenuhi segala apa yang dikehendakinya, seperti meraih jabatan atau kedudukan, meraih prestasi

mau pun pemenuhan kebutuhan hubungan sosial. Kesehatan fisik dan psikis untuk memperoleh umur panjang dipengaruhi oleh tingkat hubungan sosial dengan lingkungannya dan dukungan sosial yang diterima.

d) Kebermanfaatan secara Sosial

Diterima dan dianggap berguna dalam lingkungan sosial dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi seseorang. Ketika diterima dan mendapatkan kesempatan yang baik, seseorang merasa masih memiliki nilai dalam masyarakat dan tidak mengalami rasa cemburu atau kesenjangan sosial. Oleh sebab itu, hal ini akan membuat orang tersebut merasa puas dalam kehidupan sehari-hari.

5. Pengukuran Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup dapat diukur dengan menggunakan dua model (Hueber & Diener dalam Oksanda *et al.*, 2022, hal. 125), yaitu:

- a) Unidimensional, ialah pengukuran kepuasan hidup yang secara keseluruhan dapat ditentukan oleh seseorang berdasarkan standar penilaiannya sendiri.
- b) Multidimensional, ialah pengukuran yang menuntut seseorang untuk menilai kepuasan hidupnya berdasarkan dimensi yang dianggap penting. Hal ini sejalan dengan Gilman dan Hueber yang berpendapat bahwa kepuasan hidup memiliki beberapa dimensi, diantaranya yaitu keluarga, teman, diri sendiri, sekolah, dan lingkungan tempat tinggal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam penelitian ini variabel kepuasan hidup akan diukur dengan menggunakan *Satisfaction with Life Scale (SWLS)* milik Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin (1985). Peneliti memilih menggunakan skala tersebut dikarenakan item pernyataannya berupa model pengukuran unidimensional. Sehingga, kepuasan hidup seseorang dapat diukur secara keseluruhan berdasarkan penilaiannya sendiri. Oleh sebab itu, kepuasan hidup memiliki beberapa indikator (Diener *et al.* dalam Natanael & Novanto, 2020, hal. 285), yakni:

- a) Penilaian atas kehidupan seseorang.
- b) Rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik.
- c) Kepuasan atas kehidupan seseorang.
- d) Pencapaian terpenting dalam hidup.
- e) Tidak memiliki keinginan untuk mengubah hidup.

C. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Hidup

Keseimbangan kehidupan kerja dapat mencakup keterlibatan psikologis seseorang dalam perannya di lingkungan kerja dan kehidupan pribadi, yang bertujuan untuk mengurangi konflik antara kedua peran tersebut (Fisher *et al.* dalam Khairunnisa & Suhana, hal. 127). Jika seseorang mengalami kesulitan atau tidak mampu untuk mencapai apa yang diinginkannya, maka secara otomatis dapat mengakibatkan penurunan tingkat kepuasan hidup (Countney dalam Cunong & Sandjaja, 2023, hal. 201). Sehingga, seseorang yang mampu untuk menyeimbangkan semua peran yang dimiliki dapat menimbulkan kepuasan dihidupnya. Oleh sebab itu, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu

yang membuktikan bahwa kepuasan hidup seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor keseimbangan kehidupan kerja (Karckay & Bakalim dalam Halim & Heryjanto, 2021, hal. 52).

Keterkaitan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan hidup dapat dilihat pada aspek yang dimiliki kedua variabel tersebut. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki empat aspek, yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life with interference* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan *personal life enhancement of work* (PLEW) (Fisher *et al.* dalam Gunawan *et al.*, 2019, hal. 88). Sedangkan, kepuasan hidup hanya memiliki satu aspek, yakni kognitif. Hal ini dikarenakan kepuasan hidup merupakan suatu penilaian kognitif seseorang secara sadar terhadap keseluruhan hidupnya dengan kriteria penilaian yang ditetapkan sendiri oleh orang tersebut (Pavot & Diener dalam Suryani, 2020, hal. 92).

Pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi dapat berupa kesulitan seseorang untuk membagi waktu yang diperlukan antara peran dalam pekerjaan dan peran di kehidupan pribadi. Hal ini dikarenakan seseorang merasa memiliki banyak beban atau tuntutan pekerjaan, sehingga mengakibatkan berkurangnya waktu orang tersebut untuk menjalankan peran yang lain (Permatasari & Mulyana, 2023, hal. 570). Oleh sebab itu, seseorang yang dominan terhadap peran dalam pekerjaannya dapat menimbulkan ketidakpuasan pada aspek kehidupan lain yang dimilikinya.

Kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan dapat berupa kehidupan kerja yang terganggu akibat dari adanya masalah seseorang di luar pekerjaan. Seseorang yang memiliki masalah pribadi dapat membuat orang tersebut

memikirkan masalahnya pada saat bekerja, sehingga pekerjaan akan menjadi terganggu dan menimbulkan penurunan kerja serta kemampuannya dalam bekerja (Adiawaty & Bernhard, 2023, hal. 4). Akibat dari pencapaian di tempat kerja yang tidak dapat terpenuhi dapat mengakibatkan seseorang kurang puas terhadap hidupnya.

Pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dapat berupa keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat digunakan dalam hal lain di luar kehidupan kerja. Seseorang yang terbiasa menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya sebelum *deadline* dapat membuat performa kinerja yang dihasilkan orang tersebut menjadi meningkat serta merasa lebih rileks dan suasana hati menjadi senang ketika berada di kehidupan pribadi (Puspitasari, 2020, hal. 459). Selain itu, pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi memiliki dampak positif berupa pemenuhan kebutuhan seseorang dari segi materi dan juga kesehatan (Hedianti, 2022, hal. 47). Oleh sebab itu, memiliki performa yang baik pada saat bekerja serta kebutuhan yang terpenuhi dapat membuat seseorang merasa puas terhadap hidupnya.

Kehidupan pribadi yang mampu meningkatkan performa dalam pekerjaan dapat berupa seseorang memiliki perasaan yang bahagia pada saat bekerja akibat dari pengalaman menyenangkan yang terjadi di kehidupan pribadinya. Dukungan keluarga terhadap pekerjaan yang dijalani seseorang dapat memberikan semangat untuk bekerja dan berdampak pada kepuasan kerja (Puspitasari, 2020, hal. 459). Selain itu, profesionalisme dan lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja seseorang (Hedianti, 2022, hal. 47). Hal ini sejalan dengan salah satu penelitian yang membuktikan bahwa dukungan sosial

atau dukungan keluarga serta lingkungan kerja dapat berdampak pada performa kerja seseorang, sehingga orang tersebut termotivasi untuk mencapai target kerjanya (Mayangsari & Amalia, 2018, hal. 47). Oleh sebab itu, seseorang dapat merasa puas terhadap hidupnya akibat pencapaian yang diperolehnya pada saat di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat dikaitkan dengan kepuasan hidup. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup (Suryani, 2020). Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang serupa, yakni terdapat hubungan *work-family conflict* terhadap *life satisfaction* (Permatasari & Mulyana, 2023). Oleh sebab itu, seseorang dapat merasakan kepuasan hidup apabila orang tersebut mampu untuk menyeimbangkan semua peran yang dimilikinya.

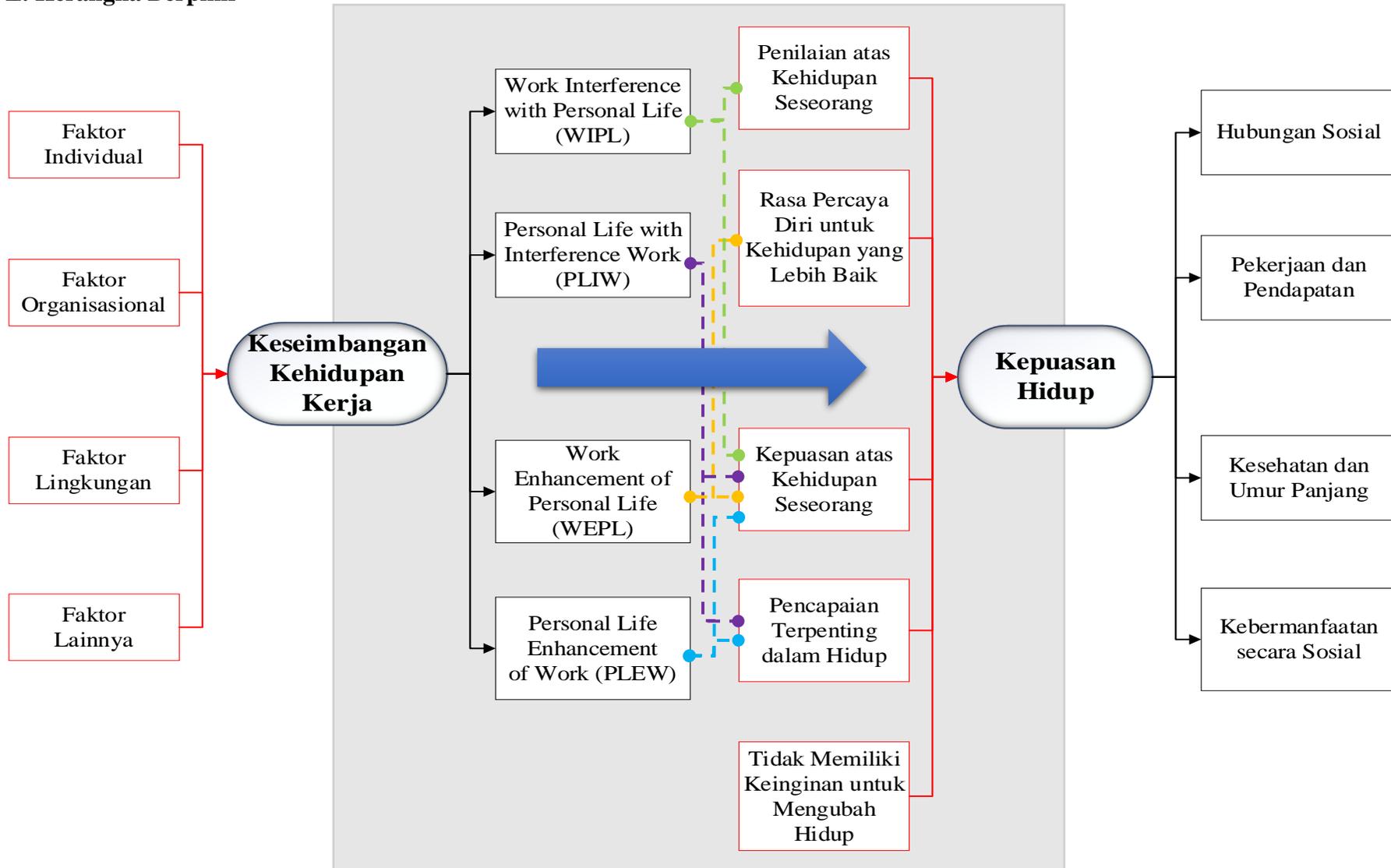
D. Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini, hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu:

H₀: Adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua

H_a: Tidak adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua

E. Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain non eksperimental. Metode survey dapat dilakukan dalam desain penelitian ini yang berguna untuk menggali pandangan, opini, dan pendapat subjek penelitian terkait variabel yang sedang diteliti dengan melakukan analisis statistik sebagai bagian dari proses tersebut (Sanjaya dalam Khairunnisa & Suhana, 2023, hal. 128). Sehingga, desain pada penelitian ini bersifat kasual karena peneliti ingin melihat hubungan sebab akibat dari variabel penelitian yang telah ditentukan, yakni menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup.

B. Identifikasi Variabel

Terdapat dua macam variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dapat didefinisikan sebagai suatu faktor yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat didefinisikan sebagai suatu variabel yang dipengaruhi atau mengalami akibat sebagai hasil dari keberadaan variabel bebas (Sugiyono, 2015, hal. 39). Sehingga, variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Variabel bebas (X) = Keseimbangan kehidupan kerja

Variabel terikat (Y) = Kepuasan hidup

C. Definisi Operasional

Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka definisi operasional dari setiap variabel penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, serta mampu untuk menjalankan hal tersebut secara beriringan tanpa mengutamakan ataupun mengorbankan salah satunya. Keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari empat aspek, yakni WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life with Interference Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) (Fisher *et al.* Dalam Gunawan *et al.*, 2019, hal. 88).

2. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup adalah evaluasi kognitif yang dilakukan secara sadar oleh seseorang terhadap segala aspek kehidupannya dengan kriteria penilaian yang telah ditentukan sendiri oleh orang tersebut. Kepuasan hidup memiliki lima indikator yaitu penilaian atas kehidupan seseorang, rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik, kepuasan atas kehidupan seseorang, pencapaian terpenting dalam hidup, serta tidak memiliki keinginan untuk mengubah hidup (Diener *et al.* dalam Natanael & Novanto, 2020, hal. 285).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu dan telah ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengambil kesimpulan dari hasil penelitian tersebut (Sugiyono, 2015, hal. 80). Sehingga, seluruh pegawai di IPDN Kampus Papua akan menjadi populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan dari data yang diperoleh peneliti, instansi pemerintahan tersebut terdiri dari 54 pegawai honor dan juga 33 pegawai PNS. Apabila dijumlah secara keseluruhan, maka terdapat 87 pegawai yang akan menjadi populasi pada penelitian ini.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2015, hal. 81). Sehingga, peneliti memutuskan untuk menggunakan *simple random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. Definisi dari *simple random sampling* ialah teknik pengambil sampel yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2015, hal. 82). Akibat dari pengambilan sampel yang secara random, maka setiap anggota populasi memiliki peluang yang setara untuk terpilih sebagai anggota sampel.

Jumlah sampel dapat ditentukan berdasarkan rumus Slovin yang merujuk pada tingkat toleransi kesalahan sebesar 10% dengan tingkat

kepercayaan sampel terhadap populasinya sebanyak 90% (Siagian, 2020, hal. 22-23). Oleh sebab itu, perhitungan jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{87}{1 + 87(0,01)}$$

$$n = \frac{87}{1,87}$$

$$n = 46,524$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel atau jumlah responden
- N = ukuran populasi
- e = estimasi *error* 10%

Ukuran sampel yang layak untuk digunakan dalam suatu penelitian berkisar antara 30 sampai 500 partisipan (Roscoe dalam Sugiyono, 2015, hal. 91). Sehingga, hasil perhitungan pada penjabaran rumus Slovin di atas dapat dikategorikan layak untuk dijadikan sampel penelitian. Hal ini dikarenakan jumlah sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 46 pegawai. Langkah selanjutnya, proses pengambilan sampel tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya yakni memakai komputer (Sugiyono, 2015, hal. 91). Oleh sebab itu, peneliti menggunakan bantuan dari aplikasi Microsoft Excel untuk melakukan proses pengambilan sampel pada penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dapat dilaksanakan pada saat peneliti melakukan studi awal untuk mengidentifikasi permasalahan yang perlu diteliti dan juga dapat dijadikan sebagai wawasan mendalam dari responden dengan jumlah yang terbatas atau sedikit (Sugiyono, 2015, hal. 137). Peneliti menggunakan wawancara tidak berstruktur untuk memperoleh data awal dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, pedoman wawancara pada penelitian ini hanya berupa gambaran secara umum terkait permasalahan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup.

2. Dokumen

Dokumen dapat didefinisikan sebagai suatu catatan peristiwa yang dapat berbentuk tulisan, gambar, mau pun karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2015, hal. 240). Peneliti memperoleh dokumen dari pihak terkait berupa data-data pegawai di IPDN Kampus Papua yang berhubungan dengan penelitian ini, salah satunya yaitu jumlah pegawai yang berada di organisasi pemerintahan tersebut.

3. Skala

a) Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja

Peneliti akan mengukur variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan mengadaptasi skala yang digunakan oleh Gunawan, Nugraha, Sulastiana, & Harding (2019). Skala tersebut merupakan skala *work life*

balance yang berhasil dikembangkan oleh Fisher, Bulger, & Smith (2009). Skala ini memiliki dua aspek dengan 17 item pernyataan.

Tabel 3.1
Blue Print Skala *Work Life Balance*

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

Jenis skala yang digunakan dalam alat ukur ini yaitu skala likert. Oleh sebab itu, peneliti menyediakan lima alternatif jawaban beserta skoring untuk setiap kategori respon pernyataannya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Respon Pernyataan Skala *Work Life Balance*

Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-Kadang	3	3
Hampir Tidak Pernah	2	4
Tidak Pernah Sama Sekali	1	5

b) Skala Kepuasan Hidup

Peneliti akan mengukur variabel kepuasan hidup dengan mengadaptasi skala yang digunakan oleh Natanael dan Novanto (2020). Skala tersebut merupakan *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin (1985). Skala ini hanya berjumlah 5 item dan keseluruhannya merupakan item *favorable*. Oleh karena itu, pengukuran *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) dalam

penelitian ini akan menggunakan skala likert, yang dimana peneliti menetapkan proses skoringnya sebagai berikut: 1 (Sangat Tidak Sesuai), 2 (Tidak Sesuai), 3 (Cukup Tidak Sesuai), 4 (Ragu), 5 (Cukup Sesuai), 6 (Sesuai), dan 7 (Sangat Sesuai).

Tabel 3.3
Blue Print Satisfaction with Life Scale

Indikator	Item
Penilaian atas kehidupan seseorang	1
Rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik	2
Kepuasan atas kehidupan seseorang	3
Pencapaian terpenting dalam hidup	4
Tidak memiliki keinginan untuk mengubah hidup	5

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Sebuah kuesioner dapat dianggap valid ketika pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut mampu menggambarkan dengan akurat mengenai aspek yang akan diukur (Saughnessy *et al.* dalam Gunawan *et al.*, 2019, hal. 91). Pada penelitian ini, uji validitas akan dianalisis menggunakan *pearson correlation* dengan bantuan dari aplikasi IBM SPSS *Statistics 23*. Sehingga, ketentuan yang digunakan pada uji validitas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka suatu item penelitian dapat dinyatakan valid.
- b) Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka suatu item penelitian dapat dinyatakan tidak valid.

Di bawah ini merupakan hasil uji validitas dari setiap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

1) Uji Validitas Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan uji validitas item pada skala keseimbangan kehidupan kerja dengan jumlah 17 item yang diujikan kepada 30 subjek, diperoleh hasil bahwa dari 17 item tersebut tersisa menjadi 16 item yang valid. Sehingga, terdapat 1 item yang gugur. Adapun rincian hasil uji validitas skala keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Skala *Work Life Balance*

Aspek	Item	
	Valid	Gugur
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	1, 2, 3, 4, 5	—
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	6, 7, 8, 9, 10, 11	—
<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	12, 13, 14	—
<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	16, 17	15
Total item valid = 16		

2) Uji Validitas Skala Kepuasan Hidup

Berdasarkan uji validitas item pada skala kepuasan hidup dengan jumlah 5 item yang diujikan kepada 30 subjek, diperoleh hasil bahwa seluruh item tersebut valid. Adapun rincian hasil uji validitas pada skala kepuasan hidup adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas *Satisfaction with Life Scale*

Indikator	Item Valid
Penilaian atas kehidupan seseorang	1
Rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik	2
Kepuasan atas kehidupan seseorang	3
Pencapaian terpenting dalam hidup	4
Tidak memiliki keinginan untuk mengubah hidup	5
Total item valid = 5	

2. Reliabilitas

Sebuah kuesioner dapat dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika respon seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Saughnessy *et al.* dalam Gunawan *et al.*, 2019, hal. 92). Pada penelitian ini, uji reliabilitas akan dianalisis menggunakan model *alpha cronbach's* (α) dengan bantuan dari aplikasi IBM SPSS *Statistics* 23. Berikut ini merupakan ketentuan yang digunakan dalam uji reliabilitas (Mohajan dalam Natanael & Novanto, 2020, hal. 288), yaitu:

- a) Suatu kuesioner dapat dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbach's* (α) $> 0,70$.
- b) Suatu kuesioner dapat dianggap tidak reliabel apabila nilai *alpha cronbach's* (α) $< 0,70$.

Ada beberapa kategori reliabilitas dalam suatu kuesioner (Slamet & Wahyuningsih, 2022, hal. 53), yakni:

Tabel 3.6
Norma Kategori Reliabilitas

Kategori	Norma
Sempurna	$\alpha > 0,90$
Kuat	$\alpha > 0,80$
Mencukupi	$\alpha > 0,70$
Moderat	$0,05 < \alpha < 0,70$
Rendah	$\alpha < 0,50$

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala keseimbangan kehidupan kerja dan skala kepuasan hidup, maka kedua skala tersebut dapat dinyatakan memiliki reliabilitas kuat. Hal ini dikarenakan skala *work life balance* memperoleh α sebesar 0,898 dan *Satisfaction with Life Scale* (SWLS)

memperoleh α sebesar 0,858. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dari setiap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas
Skala *Work Life Balance & Satisfaction with Life Scale*

Skala	Skor	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,898	Reliabilitas Kuat
<i>Satisfaction with Life Scale</i>	0,858	Reliabilitas Kuat

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif mencakup metode statistik yang bertujuan untuk menggambarkan data yang ada dengan cara menjelaskan karakteristiknya tanpa membuat kesimpulan umum yang berlaku secara luas (Sugiyono, 2015, hal. 147). Sehingga, penelitian ini hanya mendeskripsikan terkait data sampel dan peneliti tidak membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi.

a) Mean Hipotetik

$$M = \frac{1}{2} \times (i \text{ max} + i \text{ min}) \sum \text{ item}$$

Keterangan:

- M = Rata-rata hipotetik
- i* max = skor item tertinggi
- i* min = skor item terendah
- \sum item = jumlah item

b) Standar Deviasi Hipotetik

$$SD = \frac{1}{6} \times (X \text{ max} + X \text{ min})$$

Keterangan:

- SD = Standar deviasi hipotetik
- X max = item valid dikali skor item tertinggi
- X min = item valid dikali skor item terendah

Setelah hasil mean dan standar deviasi hipotetik ditemukan, maka peneliti akan mengelompokkan setiap variabel dengan menggunakan cara berikut ini:

Tabel 3.8
Norma Kategorisasi Variabel

Kategori	Norma
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

2. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang diteliti berdistribusi secara normal atau tidak normal. Pada penelitian ini, uji normalitas akan dianalisis menggunakan teknik Kormogorov-Smirnov dengan bantuan dari aplikasi IBM SPSS *Statistics* 23. Berikut ini merupakan ketentuan yang digunakan pada uji normalitas, yaitu:

- 1) Data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.
- 2) Data sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$.

b) Uji Linearitas

Uji linier digunakan untuk melihat apakah variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Pada penelitian ini, uji linearitas akan dianalisis menggunakan bantuan dari IBM SPSS *Statistics* 23 dengan membandingkan nilai *Deviation from Linearity* (Sig.) dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga, ketentuan yang digunakan pada uji linearitas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai *Deviation from Linearity* (Sig.) > 0,05 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Nilai *Deviation form Linearity* (Sig.) < 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Rumus persamaan regresi linear sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Nilai yang diprediksikan (variabel dependen)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Nilai variabel independen

b) Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Peneliti menggunakan uji signifikan secara parsial untuk menguji hipotesis pada penelitian ini atau yang lebih dikenal dengan istilah uji-t. Pengujian ini perlu dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara signifikan. Sehingga, peneliti menganalisis uji-t dengan menggunakan bantuan dari aplikasi IBM SPSS *Statistics* 23. Berikut ini merupakan ketentuan yang digunakan pada uji-t, yaitu:

- 1) Variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi $< 0,05$.
- 2) Variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2 atau R Square)

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Penggunaan koefisien determinasi bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki rentang nilai dari 0 – 1. Sehingga, makna dari rentang nilai tersebut yaitu:

- 1) Variabel bebas hampir dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat apabila nilai koefisien determinasi memiliki hasil mendekati 1.
- 2) Variabel bebas menjelaskan variabel terikat secara terbatas apabila nilai koefisien determinasi memiliki nilai yang kecil.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat IPDN Kampus Papua

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Papua merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang bergerak di bidang kepomongprajaan yang berada di bawah Kementerian Dalam Negeri. Berikut ini merupakan sejarah singkat mengenai terbentuknya IPDN Kampus Papua (https://ipdn.ac.id/sejarah_ipdn diakses pada tanggal 15 Mei 2024):

- a) Pada tanggal 17 Maret 1956, pemerintah mendirikan Akademik Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) di Malang, Jawa Timur.
- b) Berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 8 Tahun 1967, selanjutnya dikukuhkan dengan Keputusan Presiden Nomor 119 Tahun 1967, maka dibentuklah Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) yang berkedudukan di Malang, Jawa Timur.
- c) Pada tahun 1970-an, Kementerian Dalam Negeri membentuk Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) di 20 Provinsi, salah satunya berada di Jayapura.
- d) Berdasarkan Keputusan Nomor 38 Tahun 1988 tentang Pembentukan Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) Nasional yang berkedudukan di Jatinangor, kegiatan operasional pendidikan di 20 APDN secara bertahap dihentikan hingga menyelesaikan lulusan terakhir pada tahun 1991.

- e) Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 1992 tentang Peningkatan Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) Nasional menjadi Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN), maka status APDN Nasional berubah menjadi STPDN.
- f) Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 2004 tentang Penggabungan Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN) ke dalam Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) dan sekaligus merubah nama Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) menjadi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).
- g) Berdasarkan Perpres 1 Tahun 2009 ditindaklanjuti dengan Permendagri No. 36 Tahun 2009 tentang Statuta IPDN dan Permendagri No. 39 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja IPDN, maka kelembagaan IPDN dibentuk di tujuh lokasi, salah satunya yaitu IPDN Kampus Papua di Jayapura yang menyelenggarakan program studi politik pemerintahan.

2. Visi dan Misi IPDN

a) Visi IPDN

Menjadi pendidikan tinggi kepamongprajaan yang unggul, profesional, berintegritas, dan berdaya saing pada tahun 2045.

b) Misi IPDN

- 1) Menyelenggarakan pendidikan kepamongprajaan dengan mengembangkan, membina, dan memperkuat disiplin ilmu pemerintahan yang bersifat teoritis dan empiris.

- 2) Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk menerapkan dan mengembangkan teori serta praktik pemerintahan yang inovatif, berwawasan nasional dan berakar pada kearifan lokal.
- 3) Mengembangkan pendidikan kepomongprajaan yang selaras melalui pendidikan akademik, vokasi dan profesi sesuai kebutuhan bangsa, pemerintah, daerah serta kemajuan masyarakat.
- 4) Menyebarkan pengalaman dan temuan-temuan inovatif dalam disiplin ilmu pemerintahan, teoritis dan ilmu pemerintahan terapan untuk kepentingan bangsa, pemerintah dan daerah serta kemajuan masyarakat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Berikut ini merupakan penjelasan singkat terkait lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian, yaitu:

Tempat : Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Papua
Jl. Bumi Perkemahan Pramuma Cendrawasih Waena, Jayapura,
Papua

Waktu : 22 April – 17 Mei 2024 (secara *online* melalui *google formulir*)

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian ini meliputi identitas diri yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status pegawai, jabatan/unit

kerja, dan masa kerja. Penjelasan hasil analisis pada karakteristik subjek dalam penelitian ini dapat dirincikan sebagai berikut:

a) Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	31	67,4%
Perempuan	15	32,6%
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui subjek yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 pegawai (67,4%) dan subjek yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 15 pegawai (32,6%). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

b) Usia

Tabel 4.2
Deskripsi Usia Subjek Penelitian

Usia	Frekuensi	Presentase
21 – 30 Tahun	14	30,4%
31 – 40 Tahun	23	50%
41 – 50 Tahun	5	10,9%
51 – 60 Tahun	4	8,7%
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui subjek yang memiliki usia 21 – 30 tahun sebanyak 14 pegawai (30,4%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 23 pegawai (50%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 5 pegawai (10,9%), dan usia 51 – 60 tahun sebanyak 4 pegawai (8,7%). Oleh sebab itu, dapat

disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berusia 31 – 40 tahun.

c) Status Pegawai

Tabel 4.3
Deskripsi Status Pegawai Subjek Penelitian

Status Pegawai	Frekuensi	Presentase
PNS	18	39,1%
Honor/THL	28	60,9%
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui subjek dengan status pegawai PNS sebanyak 18 pegawai (39,1%) dan pegawai honor/THL sebanyak 28 pegawai (60,9%). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai honor/THL.

d) Jabatan/Unit Kerja

Tabel 4.4
Deskripsi Jabatan/Unit Kerja Subjek Penelitian

Jabatan/Unit Kerja	Frekuensi	Presentase
Keprajaan	5	10,9%
Unit Pengamanan Dalam Menza	10	21,7%
Unit Poliklinik	5	10,9%
Akademik	3	6,5%
Administrasi Umum dan Sistem Informasi	4	8,7%
Unit Laboratorium dan Teknologi Informasi	16	34,8%
Dosen	1	2,2%
	2	4,3%
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui subjek yang berada di keprajaan dan menza sebanyak 5 pegawai (10,9%) pada setiap unit kerja, unit

pengamanan dalam sebanyak 10 pegawai (21,7%), unit poliklinik sebanyak 3 pegawai (6,5%), akademik sebanyak (8,7%), administrasi umum dan sistem informasi sebanyak 16 pegawai (34,8%), unit laboratorium dan teknonoligi informasi sebanyak 1 pegawai (2,2%), serta dosen sebanyak 2 pegawai (4,3%). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa jabatan/unit kerja pegawai yang berada di administrasi umum dan sistem informasi merupakan mayoritas subjek dalam penelitian ini.

e) Masa Kerja

Tabel 4.5
Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	10	21,7%
1 – 5 Tahun	20	43,5%
6 – 10 Tahun	9	19,6%
> 10 Tahun	7	15,2%
Total	46	100%

Masa kerja yang dimaksud ialah masa subjek selama menduduki jabatan di IPDN Kampus Papua. Berdasarkan tabel 4.5, diketahui subjek yang mempunyai masa kerja < 1 tahun sebanyak 10 pegawai (21,7%), masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 20 pegawai (43,5%), masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 9 pegawai (19,6%), dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 7 pegawai (15,2%). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai yang memiliki masa kerja selama 1 – 5 tahun.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.6
Hasil Skor Mean dan Standar Deviasi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Keseimbangan Kehidupan Kerja	56,39	11,313
Kepuasan Hidup	27,41	6,032

Berdasarkan tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki mean sebesar 56,39 dan standar deviasi sebesar 11,313. Sedangkan, variabel kepuasan hidup memiliki mean sebesar 27,41 dan standar deviasi sebesar 6,032. Selanjutnya, hasil skor mean dan standar deviasi tersebut digunakan untuk menentukan kategori pada setiap variabel dalam penelitian ini.

a) Tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja

Tabel 4.7
Kategori Tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja

Kategori	Norma	Frekuensi	Presentase
Tinggi	≥ 68	8	17,4%
Sedang	45 – 67	33	71,7%
Rendah	< 45	5	10,9%

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui subjek yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja pada kategori tinggi sebanyak 8 pegawai (17,4%), kategori sedang sebanyak 33 pegawai (71,7%), dan kategori rendah sebanyak 5 pegawai (10,9%). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai yang memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja pada kategori sedang.

Tabel 4.8
Faktor Utama Pembentuk Variabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil	Presentase
WIPL (<i>Work Interference with Personal Life</i>)	784		0,30	30%
PLIW (<i>Personal Life with Interference Work</i>)	1013		0,40	40%
WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	450	2594	0,17	17%
PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	347		0,13	13%

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*) memiliki presentase sebesar 30%, aspek PLIW (*Personal Life with Interference Work*) memiliki presentase sebesar 40%, aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) memiliki presentase sebesar 17%, dan aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) memiliki presentase sebesar 13%. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa faktor utama pembentuk variabel keseimbangan kehidupan kerja pada penelitian ini merupakan aspek PLIW (*Personal Life with Interference Work*).

b) Tingkat Kepuasan Hidup

Tabel 4.9
Kategori Tingkat Kepuasan Hidup

Kategori	Norma	Frekuensi	Presentase
Tinggi	≥ 34	9	19,6%
Sedang	21 – 33	30	65,2%
Rendah	< 21	7	15,2%

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui subjek yang memiliki kepuasan hidup pada kategori tinggi sebanyak 9 pegawai (19,6%), kategori sedang

sebanyak 30 pegawai (65,2%), dan kategori rendah sebanyak 7 pegawai (15,2%). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan hidup pada kategori sedang.

Tabel 4.10
Faktor Utama Pembentuk Variabel
Kepuasan Hidup

Indikator	Skor Total Indikator	Skor Total Variabel	Hasil	Presentase
Penilaian atas kehidupan seseorang	251		0,20	20%
Rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik	259		0,21	21%
Kepuasan atas kehidupan seseorang	258	1261	0,20	20%
Pencapaian terpenting dalam hidup	255		0,20	20%
Tidak memiliki keinginan untuk mengubah hidup	238		0,19	19%

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui indikator penilaian atas kehidupan seseorang, kepuasan atas kehidupan seseorang, serta pencapaian terpenting dalam hidup memiliki presentase masing-masing sebesar 20%. Sedangkan, indikator rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik memiliki presentase sebesar 21% dan tidak memiliki keinginan untuk mengubah hidup memiliki presentase sebesar 19%. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa faktor pembentuk utama variabel kepuasan hidup pada penelitian ini merupakan indikator rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik.

3. Uji Asumsi

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas

Uji Asumsi	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	0,200	Normal
Uji Linearitas	0,482	Linear

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui hasil uji normalitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 dan hasil uji linearitas sebesar 0,482. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas membuktikan data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan, hasil uji linearitas membuktikan adanya hubungan yang linear antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel kepuasan hidup.

4. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,439	4,611		5,517	,000
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA	,035	,080	,066	,436	,665

a. Dependent Variable: KEPUASAN HIDUP

Berdasarkan tabel 4.12, hasil analisis regresi linear sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX = 25,439 + 0,035X$$

- 1) Konstanta = 25,439 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel keseimbangan kehidupan kerja, maka nilai variabel kepuasan hidup sebesar 25,439.
- 2) Koefisien regresi variabel keseimbangan kehidupan kerja yaitu 0,035 yang bernilai positif. Oleh karena itu, jika variabel keseimbangan kehidupan kerja mengalami kenaikan satu nilai, maka variabel kepuasan hidup akan meningkat sebesar 0,035.

b) Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,665 > 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan hidup.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2 atau R Square)

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2 atau R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,066 ^a	,004	-,018	6,087

a. Predictors: (Constant), KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2 atau R Square) sebesar 0,004. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hanya 0,4% keseimbangan kehidupan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua.

5. Analisis Pengaruh Aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Hidup

a) Analisis Pengaruh WIPL (*Work Interference with Personal Life*) terhadap Kepuasan Hidup

Tabel 4.14
Hasil Analisis Pengaruh WIPL terhadap Kepuasan Hidup

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,012 ^a	,000	-,023	6,099

a. Predictors: (Constant), WIPL

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2 atau R Square) sebesar 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua karena R Square bernilai 0%.

b) Analisis Pengaruh PLIW (*Personal Life with Interference Work*) terhadap Kepuasan Hidup

Tabel 4.15
Hasil Analisis Pengaruh PLIW terhadap Kepuasan Hidup

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,103 ^a	,011	-,012	6,068

a. Predictors: (Constant), PLIW

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2 atau R Square) sebesar 0,011. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hanya

1,1% aspek PLIW (*Personal Life with Interference Work*) yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua.

c) Analisis Pengaruh WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) terhadap Kepuasan Hidup

Tabel 4.16
Hasil Analisis Pengaruh WEPL terhadap Kepuasan Hidup

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,060 ^a	,004	-,019	6,089

a. Predictors: (Constant), WEPL

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2 atau R Square) sebesar 0,004. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hanya 0,4% aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua.

d) Analisis Pengaruh PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) terhadap Kepuasan Hidup

Tabel 4.17
Hasil Analisis Pengaruh WEPL terhadap Kepuasan Hidup

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,019 ^a	,000	-,022	6,099

a. Predictors: (Constant), PLEW

Berdasarkan tabel 4.17, ditemukan nilai koefisien determinasi (R^2 atau R Square) sebesar 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) tidak memiliki pengaruh

terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua karena R Square bernilai 0%.

D. Pembahasan

1. Tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja Pegawai di IPDN Kampus Papua

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 46 pegawai di IPDN Kampus Papua, peneliti menemukan bahwa sebagian besar pegawai tersebut memiliki kategori tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang sedang. Hal ini dikarenakan hanya 8 pegawai (17,4%) yang mampu untuk menyeimbangkan peran serta tanggung jawabnya di kehidupan pribadi dan juga pekerjaan. Sedangkan, 33 pegawai (71,7%) mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang cukup. Artinya pegawai tersebut belum mampu secara penuh untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Ada kemungkinan bahwa pegawai tersebut lebih mengutamakan salah satu peran yang dimilikinya tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dialami. Selain itu, sebanyak 5 pegawai (10,9%) tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, artinya pegawai tersebut seringkali mengalami konflik antara peran dalam kehidupan pribadi dan juga pekerjaan akibat dari mendahulukan atau mengorbankan salah satu peran yang dimilikinya.

Seseorang yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yakni WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life with Interference Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) (Fisher et

al. Dalam Gunawan *et al.*, 2019, hal. 88). Hasil analisis faktor utama pembentuk variabel keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa aspek WIPL memiliki persentase sebesar 30%, aspek PLIW memiliki persentase sebesar 40%, aspek WEPL memiliki persentase sebesar 17%, dan aspek PLEW memiliki persentase sebesar 13%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling dominan dalam variabel keseimbangan kehidupan kerja pada penelitian ini ialah aspek PLIW dan aspek yang paling rendah yaitu PLEW.

Pada aspek PLIW (*Personal Life with Interference Work*), seseorang cenderung merasa bahwa pekerjaannya dapat terganggu akibat dari masalah yang ada dalam kehidupan pribadi. Seseorang yang memiliki masalah pribadi dapat bersikap secara profesional pada saat bekerja atau melibatkan masalah pribadi tersebut ke dalam kehidupan pekerjaannya (Rahmayati, 2021, hal. 133). Jika seseorang memilih untuk melibatkan masalah pribadi ke dalam kehidupan kerja, maka hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerjanya pada saat bekerja. Sehingga, konflik di kehidupan pekerjaan tidak dapat dihindari akibat dari kinerja seseorang yang menurun.

Mengacu pada data yang peneliti temukan, pegawai di IPDN Kampus Papua memiliki aspek PLIW (*Personal Life with Interference Work*) yang persentasenya paling tinggi diantara aspek lainnya pada variabel keseimbangan kehidupan kerja. Oleh sebab itu, pegawai di IPDN Kampus Papua rentan untuk mengalami kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang tidak seimbang. Sehingga, setiap pegawai harus mempunyai sikap profesionalitas untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa faktor utama pembentuk variabel keseimbangan kehidupan kerja pegawai di IPDN Kampus Papua memiliki presentase terendah pada aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Aspek ini dapat membuktikan bahwa performa kerja seseorang dapat ditingkatkan melalui kehidupan pribadinya. Seseorang yang memiliki emosi positif atau perasaan senang yang berasal dari kehidupan pribadi dapat berdampak pada emosi orang tersebut ketika bekerja (Rahmayati, 2021, hal. 133). Akan tetapi, hanya 13% pegawai di IPDN Kampus Papua yang merasa bahwa kehidupan pribadinya dapat memengaruhi performa pada saat bekerja. Sehingga, kehidupan kerja yang dimiliki mayoritas pegawai di instansi tersebut kurang mendapatkan dukungan dari kehidupan pribadinya.

Kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yakni dukungan keluarga. Apabila seseorang memperoleh dukungan keluarga terhadap pekerjaan yang dijalannya, maka dapat berdampak pada performa kerja orang tersebut serta termotivasi untuk mencapai target kerja (Mayangsari & Amalia, 2018, hal. 47). Oleh sebab itu, tingkat keseimbangan kehidupan kerja pegawai di IPDN Kampus Papua memiliki kategori sedang akibat dari aspek PLIW (*Personal Life with Interference Work*) yang tinggi dan aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) yang rendah.

2. Tingkat Kepuasan Hidup Pegawai di IPDN Kampus Papua

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 46 pegawai di IPDN Kampus Papua, peneliti menemukan bahwa sebagian besar pegawai tersebut

memiliki kategori tingkat kepuasan hidup yang sedang. Hal ini dikarenakan hanya 9 pegawai (19,6%) yang merasa puas terhadap kehidupannya. Sedangkan, terdapat 30 pegawai (65,2%) yang merasa cukup puas terhadap kehidupannya. Artinya, pegawai tersebut belum mencapai semua penilaian perasaan puas yang telah ditetapkan pegawai itu sendiri terkait hidupnya. Ada kemungkinan bahwa pegawai tersebut tidak dapat memenuhi kepuasan pada salah satu atau beberapa domain kehidupan yang dimilikinya. Selain itu, sebanyak 7 pegawai (15,2%) memiliki perasaan kurang atau tidak puas terhadap kehidupannya.

Kepuasan hidup seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator, yakni penilaian atas kehidupannya, rasa percaya diri untuk hidup yang lebih baik, kepuasan atas kehidupannya, pencapaian terpenting dalam hidup, dan tidak memiliki keinginan untuk mengubah hidup (Diener *et al.* dalam Natanael & Novanto, 2020, hal. 285). Hasil analisis faktor utama pembentuk variabel kepuasan hidup menunjukkan bahwa presentase sebesar 20% terdapat pada indikator penilaian atas kehidupan seseorang, kepuasan atas kehidupan seseorang, serta pencapaian terpenting dalam hidup. Selain itu, indikator rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik memiliki presentase sebesar 21% dan indikator tidak memiliki keinginan untuk mengubah hidup mempunyai presentase sebesar 19%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan dalam variabel kepuasan hidup pada penelitian ini yaitu indikator rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik.

Kepuasan hidup dapat diartikan sebagai suatu proses dimana seseorang dapat menerima keadaannya secara menyeluruh dengan berdasarkan pada standar yang telah ditentukan sendiri oleh orang tersebut (Wahyuni & Maulida, 2019, hal. 176). Hal ini yang menyebabkan kepuasan hidup memiliki persepsi yang berbeda pada setiap orang. Sehingga, pengalaman hidup yang dialami seseorang dapat memengaruhi penilaian puas atau tidak puas terkait kehidupannya.

Mengacu pada data yang peneliti temukan, pegawai di IPDN Kampus Papua memiliki indikator yang paling dominan terhadap variabel kepuasan hidup, yakni indikator rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa pegawai tersebut memiliki keinginan untuk mengubah hidupnya ke arah yang lebih baik. Ada beberapa faktor yang dapat mendorong seseorang untuk mengubah hidupnya, diantaranya yaitu kesehatan, ekonomi, dan kompetensi/keilmuan (Diener dalam Permatasari & Mulyana, 2023, hal. 578). Sehingga, pegawai memiliki kecenderungan untuk melakukan perubahan dalam hidupnya karena ada faktor yang seharusnya dapat diraih sesuai dengan standar penilaian yang telah ditetapkan sendiri oleh pegawai tersebut.

3. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Hidup Pegawai di IPDN Kampus Papua

Hasil dari analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup, peneliti memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,665 > 0,05$ dan nilai koefisien

determinasi sebesar 0,004. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima karena data yang diperoleh tidak memiliki bukti yang cukup kuat untuk mendukung hipotesis tersebut. Namun, dari data yang diperoleh menunjukkan hanya sebesar 0,4% keseimbangan kehidupan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan hidup. Oleh sebab itu, keseimbangan kehidupan kerja memiliki kontribusi yang negatif terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua.

Salah satu hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup (Halim & Heryjanto, 2021). Akan tetapi, penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini dikarenakan 99,6% kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua dipengaruhi oleh faktor lain yang tentu saja tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga, peneliti menyimpulkan bahwa pegawai di IPDN Kampus Papua memiliki domain lain yang dapat berpengaruh besar terhadap kepuasan hidupnya.

Mengacu pada hasil analisis yang dilakukan terhadap aspek keseimbangan kehidupan kerja, peneliti menemukan bahwa aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,000 (0%). Sedangkan, aspek PLIW (*Personal Life with Interference Work*) memiliki koefisien determinasi sebesar 0,011 (1,1%) dan aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,004 (0,4%). Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa aspek WIPL dan aspek

PLEW tidak memiliki kontribusi untuk memengaruhi kepuasan hidup pegawai. Akan tetapi, aspek PLIW memiliki kontribusi yang paling besar pada variabel keseimbangan kehidupan kerja untuk dapat memengaruhi kepuasan hidup pegawai, yakni senilai 1,1%. Selain itu, aspek WEPL hanya berpengaruh sebesar 0,4% terhadap kepuasan hidup pegawai.

Berdasarkan penjabaran di atas, aspek PLIW (*Personal Life with Interference Work*) merupakan aspek yang paling dominan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja untuk memengaruhi variabel kepuasan hidup. Pada aspek ini, seseorang yang memiliki masalah pribadi dapat membuat orang tersebut memikirkan masalahnya pada saat bekerja, sehingga pekerjaan akan menjadi terganggu dan menimbulkan penurunan kerja serta kemampuannya dalam bekerja (Adiawaty & Bernhard, 2023, hal. 4). Oleh sebab itu, hal tersebut dapat membuat seseorang merasa kurang atau tidak puas terhadap hidupnya akibat dari pencapaian di tempat kerja yang tidak terpenuhi.

Menurut peneliti, aspek PLIW (*Personal Life with Interference Work*) pada keseimbangan kehidupan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan hidup berkaitan dengan hasil dari analisis tingkat kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua, yaitu indikator rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik. Seseorang yang memiliki tingkat jabatan dan pendapatan yang tinggi akan memengaruhi kualitas hidupnya, sehingga mampu memberikan kepuasan hidup bagi orang tersebut (Diener & Ryan dalam Sari *et al.*, 2023, hal 69). Oleh sebab itu, pegawai di IPDN Kampus Papua menganggap bahwa

pekerjaan yang mereka miliki dapat meningkatkan kualitas dalam berbagai domain di kehidupannya.

Uraian di atas menunjukkan bahwa pegawai di IPDN Kampus Papua dapat mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akibat dari aspek PLIW (*Personal Life with Interference Work*) yang memiliki sumbangan paling besar untuk memengaruhi kepuasan hidup. Sehingga, pegawai tersebut dapat merasakan kepuasan hidup apabila masalah yang ada di kehidupan pribadi tidak ikut terlibat dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membuat seseorang untuk mencapai kepuasan hidupnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data pada penelitian tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja Pegawai di IPDN Kampus Papua

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja pegawai di IPDN Kampus Papua berada pada kategori sedang. Artinya, pegawai tersebut rentan untuk mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadinya. Selain itu, faktor utama pembentuk variabel keseimbangan kehidupan kerja yang paling mendominasi ialah aspek kehidupan pribadi seseorang yang dapat mengganggu pekerjaannya (*Personal Life with Interference Work*).

2. Tingkat Kepuasan Hidup Pegawai di IPDN Kampus Papua

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua berada pada kategori sedang. Artinya, pegawai tersebut belum cukup mampu untuk memenuhi standar penilaian kepuasan hidupnya. Selain itu, faktor utama pembentuk variabel kepuasan hidup yang paling mendominasi ialah indikator rasa percaya diri untuk kehidupan yang lebih baik.

3. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Hidup Pegawai di IPDN Kampus Papua

Data empiris yang diperoleh dalam penelitian ini tidak memiliki bukti yang cukup kuat untuk menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat memengaruhi kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua. Selain itu, kehidupan pribadi seseorang yang dapat mengganggu pekerjaannya (*Personal Life with Interference Work*) merupakan aspek keseimbangan kehidupan kerja yang paling berkontribusi besar untuk memengaruhi variabel kepuasan hidup.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja berada pada kategori sedang. Sehingga, subjek diharapkan untuk dapat bersikap secara profesional, salah satunya yakni dengan menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, subjek juga dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dengan menciptakan komunikasi yang baik terhadap keluarga mau pun rekan kerja.

2. Bagi Instansi

Pada penelitian ini, keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup pegawai di IPDN Kampus Papua. Kepada pihak instansi diharapkan dapat menyediakan fasilitas dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, salah satunya yakni fleksibilitas

waktu kerja. Sehingga, pegawai dapat melaksanakan peran dan tanggung jawab yang dimilikinya secara optimal tanpa menimbulkan konflik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup, seperti kinerja pegawai/karyawan, dukungan keluarga, dan motivasi kerja. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk merubah kedudukan variabel.
- b) Memilih subjek penelitian dengan karakteristik responden yang berbeda dan lebih spesifik, seperti jenis pekerjaan, jabatan, dan masa kerja. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk menambah jumlah responden yang akan digunakan pada penelitian selanjutnya.
- c) Menggunakan metode yang berbeda (*mix method*) untuk menggali konsep mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup pada pegawai di IPDN Kampus Papua. Hal ini bertujuan untuk membuat instrumen penelitian sendiri dengan dasar konsep tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackerman, Courtney E. (2018). Life Satisfaction Theory & 4 Contributing Factors (+Scale). *PositivePsychology.com* [on-line]. Diakses pada tanggal 5 Maret 2024 dari <https://positivepsychology.com/life-satisfaction/>.
- Adiawaty, S., & Bernhard. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work Life Balance terhadap Kualitas Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1-12.
- Anggraini, R. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan PT POS Indonesia Pekanbaru. *Psychopolytan*, 2(1), 28-35.
- Cunong, Kevin H. A., & Sandjaja. M. (2023). Life Satisfaction of Emerging Adulthood in Indonesia: In the Shadow of Affluenza. *Psikostudia*, 12(2), 200-206.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88-94.
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work Life Balance sebagai Mediasi Pengaruh Workload dan Work-Family Conflict terhadap Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 8(1), 51-60.
- Hedianti, Devi A. (2022). Analisis Work Life Balance pada Freelancer. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 44-48.
- Iqbal, M. (2023, April). Posisi Indonesia dalam Indeks Negara Bahagia Dunia. *Validnews.id* [on-line]. Diakses pada tanggal 28 Januari 2024 dari

<https://validnews.id/kultura/posisi-indonesia-dalam-indeks-negara-bahagia-dunia>.

Kamus Besar Bahasa Indonesia VI Daring. (2024). Diakses pada tanggal 13 Februari 2024 dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.

Khairunnisa, Mega K., & Suhana. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Subjective Wellbeing pada Polisi Wanita di Polrestabes Bandung. *Psychology Science*, 3(1), 126-133.

Khotimah, A., & Savitri, Anna D. (2013). Studi Deskriptif Kepuasan Hidup pada Lansia di Daerah Banyumeneng. *Jurnal Assertive*, 1(4), 230-240.

Komari, N., & Sulistiowati.(2022). Kajian Teoritis Work Life Balance. *Seminar Nasional Bisnis Seri IV Program Magister Manajemen FEB UNTAN*, 419-426.

Lestari, Elissa D., Suhendar, S., Choirisa, Septi F., Rizkalla, N., & Purnamaningsih, P. (2021). Analisis Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Hidup Pekerja Front Office Hotel di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 256-277.

Linsiya, Ria W. (2015). Perbedaan Kepuasan Hidup antara Mahasiswa Strata 1 (S1) dan Strata 2 (S2). *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 284-287.

Mayangsari, Marina D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1). 43-50.

Natanael, Y., & Novanto, Y. (2020). Pengujian Model Pengukuran Congeneric, Tau-Equivalent dan Parallel pada Satisfaction with Life Scale (SWLS). *Psymphatic*, 7(2), 285-297.

- Nortje, A. (2021). Work-Life Balance in Psychology: 12 Examples and Theories. *PositivePsychology.com* [on-line]. Diakses pada tanggal 5 Maret 2024 dari <https://positivepsychology.com/what-is-work-life-balance/>.
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830-843.
- Oksanda, E., Kumaralalita, Reden R. R. P., Azhar, M. Fadhilah F., & Laili, L. (2022). Kualitas Perkawinan Orang Tua dan Kepuasan Hidup Remaja. *Jurnal Sudut Pandang*, 2(12), 123-129.
- Permatasari, Zahroh I., & Mulyana, Olievie P. (2023). Hubungan Work-Family Conflict terhadap Life Satisfaction pada Pekerja Wanita. *Jurnal Peneliti Psikologi*, 10(2), 560-574.
- Pramesti, M., Adi, Isbandi R., & Rachmawati, Riani. (2021). Kepuasan Hidup Pekerja Perempuan: Sebuah Tinjauan Konseptual. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 14(2), 153-165.
- Pratama, A., Prasantiwi, Nurulita G., & Sartika, S. (2015). Kebersyukuran dan Kepuasan Hidup pada Tukang Ojek. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 41-45.
- Pratiwi, Dewi P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work Life Balance pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123-131.
- Pretorius, Tyrone B., & Padmanabhanunni, A. (2022). Assessing the Cognitive Component of Subjective Well-Being: Revisiting the Satisfaction with Life Scale with Classical Test Theory and Item Response Theory. *African Journal of Psychological Assessment*, 4 [on-line]. Diakses pada tanggal 5 Maret 2024 dari <https://ajopa.org/index.php/ajopa/article/view/106/308>.

Profil Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Diakses pada tanggal 15 Mei 2024 dari https://ipdn.ac.id/sejarah_ipdn.

Puspitasari, Inas H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 454-463.

Ramadhan, M. (2022). 10 Daerah paling Tidak Bahagia di Indonesia versi Indeks Kebahagiaan BPS. *Kompas.com* [on-line]. Diakses pada tanggal 28 Januari 2024 dari <https://www.kompas.com/wiken/read/2022/03/05/101500281/10-daerah-paling-tidak-bahagia-di-indonesia-versi-indeks-kebahagiaan-bps>.

Ramdhani, Destry Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Manajerial*, 20(1), 98-106.

Santika, Erlina F. (2023, Juni). Survei Sebut Banyak Warga RI yang Bahagia dengan Pekerjaannya, Apa Pemicunya?. *Katadata* [on-line]. Diakses pada tanggal 28 Januari 2024 dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/06/09/survei-sebut-banyak-warga-ri-yang-bahagia-dengan-pekerjaannya-apa-pemicunya>.

Sari, Eka N., Putri, Dhian R., & Purnomosidi, F. (2023). Kepuasan Hidup Guru Honorer di MI Sindon 2 Ngemplak Boyolali. *Jurnal Talenta Psikologi*, 12(1), 60-78.

Setyawan, Nur F. B., & Tobing, Rahel A. (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Generasi Milenial. *Psikosains*, 17(2), 145-158.

- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal of Administration and Educational Management*, 3(1), 20-26.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas terhadap Instrumen Kepuasan Kerja, 17(2), 51-58.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryani, Ade I. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Hidup: Studi Meta-Analisis. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 92-104.
- Ula, Ilma I., Susilawati, Ika R., & Widayarsi, Selly D. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikoislamika*, 12(1), 13-22.
- Wahyuni, E., & Maulida, I. (2019). Hubungan antara Kepuasan Hidup dan Kesejahteraan Psikologis pada Siswa SMA Negeri se-Jakarta Pusat. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(2), 173-180.
- Wibowo, Mochammad E. S., & Hartono, Evanea S. (2020). Studi Fenomenologi tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan di Kota Semarang. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 363-377.

LAMPIRAN

Lampiran 1

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon 0341-558916, Website fpsl uin-malang ac.id

No. : 743 /FPsi.1/PP.009/2/2024

07 Februari 2024

Penihal : IZIN OBSERVASI PRA SKRIPSI

Kepada Yth.

Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)
Kampus Papua

Jalan Bumi Perkemahan Pramuma Cendrawasih Waena,
Jayapura, Papua

di

Jayapura

Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya proses penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin melakukan kegiatan **observasi pra skripsi**, kepada:

Nama / NIM	: ARGIOPE CAESAR / 17410128
Judul Proposal	: Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) terhadap Kepuasan Hidup (<i>Life Satisfaction</i>) Pegawai di IPDN Kampus Papua
Dosen Pembimbing	:
Tempat Observasi	: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Papua
Tanggal Observasi	: 08-02-2024 s.d 15-02-2024
Model Kegiatan	: Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



Wakil Bidang Akademik,

Tembusan:

1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

Lampiran 2 SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN



KEMENTERIAN DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA
**INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI
KAMPUS PAPUA**

Bumi Perkemahan Pramuka Cenderawasih Waena Jayapura-Papua Kode Pos 99358
Telp. 0967-571600-571700 (Ex 200) Fax 0967-571500 Jayapura-Papua

Jayapura, 8 Februari 2024

Nomor : 400.1.2 / 051 / IPDN.26 / 2024
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Observasi Pra Skripsi

Kepada Yth
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
di –
Malang

Sehubungan surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor 230/FPsi.1/PP.009/2/2024 tanggal 07 Februari 2024 Perihal Izin Observasi Pra Skripsi atas nama:

Nama : ARGIOPE CAESAR

NIM : 17410128

Pada dasarnya kami menyetujui Mahasiswa tersebut untuk melakukan Observasi Pra Skripsi secara *online* dilingkungan kerja Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Papua.

Demikian penyampaian kami, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.


Direktur IPDN Kampus Papua
David E. Mayor, S.Sos., M.BA
NIP. 19640719 198903 1 012

Tembusan Kepada Yth:

1. Rektor IPDN di Jatinangor;
2. Kepala Biro Administrasi Hukum, Kepegawaian, dan Hubungan Masyarakat di Jatinangor.

Lampiran 3
SKALA PENELITIAN

BAGIAN 1
(KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA)

Keterangan jawaban pada setiap pernyataan:

1 = Tidak pernah sama sekali

2 = Hampir tidak pernah

3 = Kadang-kadang

4 = Sering

5 = Selalu

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal yang ingin saya lakukan					
2.	Pekerjaan membuat saya sulit untuk mempertahankan kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan					
3.	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena tuntutan pekerjaan					
4.	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan					
5.	Harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena saya menghabiskan waktu di tempat kerja					
6.	Kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan untuk bekerja					
7.	Pekerjaan memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					
8.	Mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					

9. Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan karena berbagai hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi
10. Mengkhawatirkan berbagai hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan ketidak sedang bekerja
11. Sulit menyelesaikan pekerjaan akntor karena saya terlalu kewalahan dengan berbagai urusan pribadi di tempat kerja
12. Pekerjaan memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya
13. Memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah karena pekerjaan saya
14. Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu untuk mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah
15. Kehidupan pribadi memberikan saya energi untuk bekerja
16. Kehidupan pribadi membantu saya menjadi santai dan memberi kesiapan untuk bekerja keesokan hari

BAGIAN 2
(KEPUASAN HIDUP)

Keterangan jawaban pada setiap pernyataan:

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1 = Sangat Tidak Sesuai | 5 = Cukup Sesuai |
| 2 = Tidak Sesuai | 6 = Sesuai |
| 3 = Cukup Tidak Sesuai | 7 = Sangat Sesuai |
| 4 = Ragu | |

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
1.	Dalam hampir semua aspek kehidupan, saat ini saya merasa bahwa kehidupan saya telah mencapai apa yang saya anggap ideal							
2.	Kondisi kehidupan saya dalam keadaan yang sangat baik							
3.	Merasa puas dengan kehidupan saya							
4.	Sejauh ini, saya telah memperoleh berbagai hal penting yang saya inginkan dalam hidup							
5.	Jika diberi kesempatan untuk mengulangi kehidupan ini, saya tidak akan berusaha mengubah apa pun dalam kehidupan saya							

Lampiran 4
TABULASI SKOR ITEM

BAGIAN 1
(SKOR RESPONDEN SKALA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA)

Responden	Keseimbangan Kehidupan Kerja																Total
1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	58
2	4	4	2	2	2	5	5	2	4	3	4	5	4	4	5	5	60
3	2	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	67
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	70
5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	60
6	3	4	2	4	2	4	5	3	4	4	4	2	3	2	5	4	55
7	2	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	3	3	2	5	5	61
8	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	54
9	1	3	3	5	3	4	4	1	5	3	4	4	3	4	5	3	55
10	1	4	5	5	4	3	4	1	4	4	5	4	3	3	5	4	59
11	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	69
12	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
13	3	3	4	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	58
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	4	2	3	3	3	3	56
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48

19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	76
20	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	44	
21	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50	
22	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	68	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	
25	3	2	2	4	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	4	4	47	
26	4	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	68	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	60	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	60	
30	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
31	2	4	2	3	3	3	4	2	4	2	3	4	2	2	4	4	48	
32	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	51	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
34	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	76	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	
36	3	4	2	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	65	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	
38	3	3	2	5	2	5	5	3	4	4	5	2	5	4	5	5	62	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	
40	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	2	2	2	2	30	
41	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	3	5	39	
42	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	

43	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	5	4	4	4	45
44	5	5	3	3	4	5	1	2	3	5	4	2	3	3	3	3	54
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	60
46	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	32

BAGIAN 2
(SKOR RESPONDEN SKALA KEPUASAN HIDUP)

Responden	Kepuasan Hidup					Total
1	5	5	5	5	3	23
2	6	7	7	7	7	34
3	5	5	6	5	5	26
4	5	5	5	5	3	23
5	5	5	6	5	5	26
6	5	5	5	5	5	25
7	5	3	5	2	2	17
8	4	5	6	5	4	24
9	6	6	6	6	3	27
10	5	7	7	6	6	31
11	5	7	7	7	7	33
12	5	6	6	5	5	27

13	6	6	6	5	7	30
14	1	1	1	4	3	10
15	6	6	6	6	6	30
16	5	5	6	5	2	23
17	2	2	1	7	2	14
18	4	4	4	4	4	20
19	5	6	6	5	4	26
20	6	5	4	6	6	27
21	2	3	2	2	7	16
22	7	7	7	7	7	35
23	6	6	6	6	6	30
24	7	7	7	7	5	33
25	5	7	7	5	6	30
26	7	7	7	7	7	35
27	6	6	6	6	6	30
28	5	5	5	5	5	25
29	7	7	7	7	7	35
30	6	6	5	6	5	28
31	7	7	7	7	7	35
32	4	4	4	4	4	20
33	7	7	7	7	7	35
34	7	7	7	7	1	29
35	5	5	5	5	5	25
36	7	7	7	7	7	35
37	3	5	3	3	6	20
38	6	6	6	6	5	29
39	6	5	5	5	6	27
40	7	6	5	5	7	30
41	7	7	7	7	7	35
42	6	6	6	6	6	30
43	5	5	5	5	4	24
44	6	6	6	6	4	28
45	7	7	7	7	7	35
46	7	7	7	5	5	31

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS SKALA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

HASIL UJI VALIDITAS SKALA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	,665**	,568**	,477**	,480**	,471**	,531**	,574**	,625**	,650**	,656**	,159	,129	,177	-,054	,178	,091	,682**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,008	,007	,009	,003	,001	,000	,000	,000	,402	,496	,351	,777	,346	,631	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,665**	1	,732**	,805**	,668**	,766**	,797**	,601**	,796**	,762**	,815**	-,019	,004	-,039	-,138	-,018	-,086	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,920	,985	,838	,468	,925	,650	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,568**	,732**	1	,694**	,837**	,586**	,683**	,637**	,758**	,818**	,851**	,018	,022	,062	-,151	-,011	-,081	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,926	,908	,744	,427	,953	,672	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,477**	,805**	,694**	1	,673**	,667**	,800**	,508**	,788**	,739**	,694**	,091	,023	-,100	-,084	-,035	-,031	,679**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000		,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,632	,904	,598	,660	,854	,873	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X5	Pearson Correlation	,480**	,668**	,837**	,673**	1	,748**	,828**	,733**	,788**	,814**	,821**	,000	-,032	-,065	-,249	-,076	-,140	,686**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	1,000	,868	,733	,184	,690	,459	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,471**	,766**	,586**	,667**	,748**	1	,913**	,614**	,784**	,739**	,754**	-,082	-,052	-,106	-,208	-,057	-,138	,643**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,667	,785	,576	,270	,764	,468	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	,531**	,797**	,683**	,800**	,828**	,913**	1	,654**	,862**	,815**	,824**	-,050	-,070	-,105	-,193	-,060	-,091	,710**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,793	,712	,581	,308	,754	,634	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	,574**	,601**	,637**	,508**	,733**	,614**	,654**	1	,611**	,703**	,657**	-,185	-,237	-,152	-,360	-,166	-,279	,505**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,329	,206	,423	,051	,381	,136	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	,625**	,796**	,758**	,788**	,788**	,784**	,862**	,611**	1	,936**	,883**	,060	,072	-,020	-,158	-,032	-,078	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,753	,707	,916	,404	,865	,683	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,650**	,762**	,818**	,739**	,814**	,739**	,815**	,703**	,936**	1	,902**	-,016	-,015	-,047	-,234	-,063	-,146	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,933	,936	,805	,213	,739	,440	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X11	Pearson Correlation	,656**	,815**	,851**	,694**	,821**	,754**	,824**	,657**	,883**	,902**	1	,020	,058	,023	-,127	,068	0,000	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,918	,762	,904	,504	,722	1,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	,159	-,019	,018	,091	,000	-,082	-,050	-,185	,060	-,016	,020	1	,780**	,806**	,696**	,844**	,857**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,402	,920	,926	,632	1,000	,667	,793	,329	,753	,933	,918	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	,129	,004	,022	,023	-,032	-,052	-,070	-,237	,072	-,015	,058	,780**	1	,633**	,855**	,722**	,707**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,496	,985	,908	,904	,868	,785	,712	,206	,707	,936	,762	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	,177	-,039	,062	-,100	-,065	-,106	-,105	-,152	-,020	-,047	,023	,806**	,633**	1	,688**	,862**	,856**	,497**
	Sig. (2-tailed)	,351	,838	,744	,598	,733	,576	,581	,423	,916	,805	,904	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	-,054	-,138	-,151	-,084	-,249	-,208	-,193	-,360	-,158	-,234	-,127	,696**	,855**	,688**	1	,788**	,815**	,353
	Sig. (2-tailed)	,777	,468	,427	,660	,184	,270	,308	,051	,404	,213	,504	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,056
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	,178	-,018	-,011	-,035	-,076	-,057	-,060	-,166	-,032	-,063	,068	,844**	,722**	,862**	,788**	1	,969**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,346	,925	,953	,854	,690	,764	,754	,381	,865	,739	,722	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X17	Pearson Correlation	,091	-,086	-,081	-,031	-,140	-,138	-,091	-,279	-,078	-,146	0,000	,857**	,707**	,856**	,815**	,969**	1	,478**
	Sig. (2-tailed)	,631	,650	,672	,873	,459	,468	,634	,136	,683	,440	1,000	,000	,000	,000	,000	,000		,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X	Pearson Correlation	,682**	,716**	,714**	,679**	,686**	,643**	,710**	,505**	,771**	,738**	,795**	,543**	,506**	,497**	,353	,541**	,478**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,002	,004	,005	,056	,002	,008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	16

Lampiran 6
HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS
SKALA KEPUASAN HIDUP

HASIL UJI VALIDITAS SKALA KEPUASAN HIDUP

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,926**	,516**	,572**	,411*	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,001	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,926**	1	,703**	,650**	,484**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,516**	,703**	1	,654**	,746**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,572**	,650**	,654**	1	,467**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,411*	,484**	,746**	,467**	1	,796**
	Sig. (2-tailed)	,024	,007	,000	,009		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,813**	,885**	,865**	,781**	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA KEPUASAN HIDUP

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	5

Lampiran 7
HASIL ANALISIS DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	31	67,4	67,4	67,4
Perempuan	15	32,6	32,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 Tahun	14	30,4	30,4	30,4
31 - 40 Tahun	23	50,0	50,0	80,4
41 - 50 Tahun	5	10,9	10,9	91,3
51 - 60 Tahun	4	8,7	8,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Status Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	18	39,1	39,1	39,1
Honor/THL	28	60,9	60,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Jabatan/Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Keprajaan	5	10,9	10,9	10,9
Unit Pengamanan Dalam	10	21,7	21,7	32,6
Menza	5	10,9	10,9	43,5
Unit Poliklinik	3	6,5	6,5	50,0
Akademik	4	8,7	8,7	58,7
Administrasi Umum dan Sistem Informasi	16	34,8	34,8	93,5

Unit Laboratorium dan Teknologi Informasi	1	2,2	2,2	95,7
Dosen	2	4,3	4,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	10	21,7	21,7	21,7
1 - 5 Tahun	20	43,5	43,5	65,2
6 - 10 Tahun	9	19,6	19,6	84,8
> 10 Tahun	7	15,2	15,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Lampiran 8

HASIL ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keseimbangan Kehidupan Kerja	46	30	80	56,39	11,313
Kepuasan Hidup	46	10	35	27,41	6,032
Valid N (listwise)	46				

Kategori Keseimbangan Kehidupan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	8	17,4	17,4	17,4
Sedang	33	71,7	71,7	89,1
Rendah	5	10,9	10,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Kategori Kepuasan Hidup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	9	19,6	19,6	19,6
	Sedang	30	65,2	65,2	84,8
	Rendah	7	15,2	15,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**Lampiran 9
HASIL UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,01866971
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,086
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Lampiran 10
HASIL UJI LINEARITAS**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Hidup * Keseimbangan Kehidupan Kerja	Between Groups	(Combined)	906,319	25	36,253	,992	,514
		Linearity	7,055	1	7,055	,193	,665
		Deviation from Linearity	899,264	24	37,469	1,025	,482
Within Groups			730,833	20	36,542		
Total			1637,152	45			