

**HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *CAREER*
DECISION MAKING PADA PEKERJA PERUSAHAAN X
DI KOTA MALANG
SKRIPSI**



Oleh

Hanif Ridho Rosyidin

NIM. 220401110200

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

2026

HALAMAN JUDUL

**HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *CAREER*
DECISION MAKING PADA PEKERJA PERUSAHAAN X DI
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

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

Oleh

Hanif Ridho Rosyidin

NIM. 220401110200

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

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

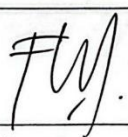
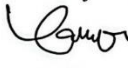
**HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *CAREER*
DECISION MAKING PADA PEKERJA PERUSAHAAN X DI
KOTA MALANG
SKRIPSI**

oleh

Hanif Ridho Rosyidin

NIM. 220401110200

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Dr. Fina Hidayati, MA</u> NIP. 198610092015032002		19/06 2026
Dosen Pembimbing 2 <u>Drs. H. Yahya, MA</u> NIP. 196605181991031004		19 juni 26

Malang, 19 Juni 2026

Mengetahui

Ketua Program Studi


Dr. Fina Hidayati, MA
NIP. 198610092015032002

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *CAREER*
***DECISION MAKING* PADA PEKERJA PERUSAHAAN X DI**
KOTA MALANG

SKRIPSI

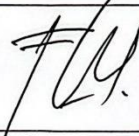
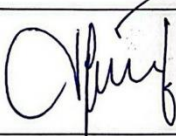
oleh

Hanif Ridho Rosyidin

NIM. 220401110200

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal 14 Juli 2026

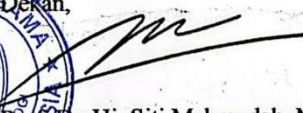
DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian <u>Dr. Fina Hidayati, M.A</u> NIP. 198610092015032002		29/7 2026
Ketua Penguji <u>Drs. H. Yahya, M.A</u> NIP. 196605181991031004		30/7 2026
Penguji Utama <u>Dr. Andik Rony Irawan, M.Si</u> NIP. 19731122999031003		29/7 2026

Disahkan oleh,

Dekan,




Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *CAREER DECISION MAKING* PADA PEKERJA PERUSAHAAN X DI KOTA MALANG

Yang ditulis oleh :

Nama : Hanif Ridho Rosyidin

NIM : 220401110200

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 19 Juni 2026

Dosen Pembimbing 1,



Dr. Fina Hidayati, MA

NIP. 198610092015032002

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *CAREER DECISION*
MAKING PADA PEKERJA PERUSAHAAN X DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Hanif Ridho Rosyidin
NIM : 220401110200
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 19 Juni 2026
Dosen Pembimbing 2,



Drs. H. Yahya, MA
NIP. 198610092015032002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hanif Ridho Rosyidin

NIM : 220401110200

Program : S1 Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCED*DENGAN *CAREER DECISION MAKING* PADA PEKERJA PERUSAHAAN X DI KOTA MALANG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarbenanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 19 Juni 2026

Penulis



Hanif Ridho Rosyidin

NIM.220401110200

MOTTO

“The future depends on what you do today”.

~Mahatma Gandhi.

“Maka apabila engkau telah membulatkan tekad bertawakal kepada Allah.
Sesungguhnya Allah Mencintai orang yang bertawakal”.

~Q.S Ali Imran; 159

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT, yang selalu memberi kekuatan dan jalan di setiap proses yang aku jalani. Di saat semuanya terasa berat, selalu ada cara dari Allah yang membuatku tetap bisa melangkah sampai di titik ini.

Untuk Ibu, terima kasih atas semua nasihat, doa, dan kasih sayang yang tidak pernah berhenti. Ibu selalu jadi tempatku kembali saat lelah. Untuk Bapak, terima kasih atas kepercayaan dan motivasi yang selalu diberikan, yang membuatku belajar untuk tetap kuat dan tidak mudah menyerah. Untuk Kakakku, terima kasih sudah selalu ada, jadi partner terbaik, dan terus mendukungku dengan caramu sendiri.

Untuk saudara, kerabat, dan semua orang yang pernah hadir dalam hidupku, terima kasih atas doa, dukungan, dan kebaikan yang diberikan. Mungkin tidak semuanya terlihat, tapi semua itu sangat berarti untukku.

Semoga semua yang sudah dilalui ini bukan hanya akhir, tapi awal dari perjalanan yang lebih baik ke depan. Semoga karya ini bisa memberi manfaat, walaupun sederhana.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir.

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

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Pd.I, sebagai rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si, sebagai dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, MA, sebagai dosen pembimbing I yang telah membimbing penulis dengan memberikan masukan serta arahan dalam proses penyusunan proposal ini.
4. Bapak Drs. H. Yahya, MA, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Segenap dosen dan civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Orang tua, saudara, serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa dalam perjalanan perkuliahan penulis.
7. Kepada responden dan HRD dari perusahaan X yang sudah berkenan untuk melakukan penelitian di dalam perusahaan dan berkenan mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan waktu yang sudah ditentukan.

8. Sahabat-sahabat penulis yang senantiasa memberikan saran, masukan, serta dukungan, sekaligus menjadi saksi perjuangan penulis dalam menempuh pendidikan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan agar penelitian ini dapat disusun lebih baik lagi. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

ABSTRAK

Rosyidin, Hanif Ridho, (2026). Hubungan *Work Life Balance* Dengan *Career Decision Making* Pada Pekerja Perusahaan X Di Kota Malang.

Pembimbing : Dr. Fina Hidayati, M.A, Drs. H.Yahya, M.A.

Kata Kunci : *Work Life Balance* , *Career Decision Making* , *pekerja*, *pengambilan keputusan karier*.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kemampuan pekerja dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena ketidakseimbangan dapat memengaruhi kondisi psikologis serta pengambilan keputusan karier. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *Work Life Balance* , tingkat *Career Decision Making* , dan hubungan antara keduanya pada pekerja Perusahaan X di Kota Malang.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan subjek sebanyak 72 pekerja aktif yang dipilih melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala *Work Life Balance* dan *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (CDMSE), kemudian dianalisis dengan statistik deskriptif dan uji korelasi Spearman's Rho.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* pekerja berada pada kategori relatif baik dengan rata-rata 59,986, sedangkan *Career Decision Making* berada pada kategori cukup tinggi dengan rata-rata 40,500. Uji korelasi Spearman's Rho menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,525 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dan *Career Decision Making* . Semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki pekerja, semakin baik pula kemampuan mereka dalam mengambil keputusan karier. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

ABSTRACT

Rosyidin, Hanif Ridho, (2026). *The Relationship between Work Life Balance and Career Decision-Making among Employees of Company X in Malang City.*

Supervisors: Dr. Fina Hidayati, M.A.; Drs. H. Yahya, M.A.

Keywords: *Work Life Balance , Career Decision Making , employees, career decision.*

This study was motivated by the importance of employees' ability to balance work demands and personal life, as an imbalance may affect psychological well-being and career decision-making. The study aimed to determine the levels of Work Life Balance and career decision-making, as well as to examine the relationship between these variables among employees of Company X in Malang City.

This research employed a quantitative correlational approach involving 72 active employees selected through total sampling. Data were collected using the Work Life Balance Scale and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE), and analyzed using descriptive statistics and Spearman's Rho correlation test.

The results indicated that employees' Work Life Balance was relatively good, with a mean score of 59.986, while career decision-making was relatively high, with a mean score of 40.500. The Spearman's Rho test revealed a correlation coefficient of 0.525 with a significance value of $p < 0.001$. These findings indicate a positive and significant relationship between Work Life Balance and career decision-making. The better the employees' Work Life Balance, the better their ability to make career decisions. Therefore, the research hypothesis was accepted.

خلاصة

رضا رشيد حنيف. (٢٠٢٦). العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة واتخاذ القرار المهني لدى العاملين بمدينة مالانغ (X) في شركة

.المشرفان: الدكتورة فينا هداية، الماجستير؛ والدكتور الحاج يحيى، الماجستير

الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والحياة، اتخاذ القرار المهني، العاملون، القرار المهني

، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التوازن بين العمل والحياة، ومستوى فاعلية اتخاذ القرار المهني بمدينة مالانغ. وانطلقت الدراسة من أهمية تحقيق (X) والكشف عن العلاقة بينهما لدى العاملين في شركة التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية في ظل التطورات المتسارعة في بيئة العمل الحديثة، حيث إن اختلال هذا التوازن قد يؤدي إلى الضغوط النفسية والإرهاق ويؤثر في قدرة الأفراد على اتخاذ القرارات المهنية المناسبة.

اعتمدت الدراسة المنهج الكمي الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على اثنين وسبعين عاملاً من العاملين بمدينة مالانغ، وتم اختيارهم بأسلوب الحصر الشامل. جُمعت البيانات بواسطة (X) النشطين في شركة استبانات وفق مقياس ليكرت الخماسي، وتم تحليلها باستخدام الإحصاءات الوصفية ومعامل ارتباط سبيرمان

أظهرت النتائج أن مستوى التوازن بين العمل والحياة لدى العاملين كان جيداً نسبياً بمتوسط حسابي بلغ ٥٩,٩٨٦. كما تبين أن مستوى فاعلية اتخاذ القرار المهني كان مرتفعاً نسبياً بمتوسط حسابي بلغ ٤٠,٥٠٠. وكشفت نتائج معامل ارتباط سبيرمان عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين التوازن بين العمل والحياة وفاعلية اتخاذ القرار المهني، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٥٢٥ عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٠١. وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفع مستوى التوازن بين العمل والحياة لدى العاملين تحسنت قدرتهم على اتخاذ القرارات المهنية. وبناءً على ذلك، تم قبول فرضية الدراسة

الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والحياة، اتخاذ القرار المهني، فاعلية اتخاذ القرار المهني، العاملون

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS	ii
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
خلاصة.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I.....	2
PENDAHULUAN.....	2
A. Latar Belakang	2
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
BAB II	15
KAJIAN TEORI.....	15
1. Definisi <i>Career Decision Making</i>	16
2. <i>Career Decision Making</i> dalam Perspektif Psikologi	21
3. Teori Psikologi <i>Career Decision Making</i>	21
4. Dimensi <i>Career Decision Making</i>	22
5. Skala Pengukuran <i>Career Decision Making</i>	24
C. <i>Work Life Balance</i>	Error! Bookmark not defined.

1. Definisi <i>Work Life Balance</i>	25
2. <i>Work Life Balance</i> dalam Perspektif Psikologi.....	26
3. Teori Psikologi <i>Work Life Balance</i>	29
4. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	31
5. Skala Pengukuran <i>Work Life Balance</i>	33
D. Hubungan Antar Variabel	34
E. Hipotesis.....	36
F. Kerangka Berpikir.....	37
BAB III.....	55
METODE PENELITIAN	55
A. Rancangan Penelitian.....	55
B. Identifikasi Variabel Penelitian	55
C. Definisi Operasional	56
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	58
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	59
E. Instrumen Pengukuran	60
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas.....	67
G. Teknik Analisis Data.....	70
1. Analisis Deskriptif	71
2. Uji Asumsi.....	72
1. Uji Normalitas.....	72
2. Uji Linieritas.....	72
3. Uji Hipotesis.....	72
BAB IV	74
HASIL DAN PEMBAHASAN	74
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	74

B. Pelaksanaan Penelitian	56
C. Data Demografis Penelitian	59
D. Hasil Penelitian.....	62
1. Analisis Deskriptif.....	62
2. Uji Asumsi	67
3. Uji Hipotesis.....	69
H. Pembahasan	76
1. Tingkat <i>Work Life Balance</i> pada pekerja perusahaan x di Kota Malang 76	
2. Tingkat <i>Career Decision Making</i> pada Pekerja Perusahaan X Kota Malang.....	78
3. Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Career Decision Making</i> pada Pekerja Perusahaan X Kota Malang	80
BAB V.....	85
PENUTUP.....	85
A. Simpulan	85
B. Keterbatasan Penelitian	86
C. Saran dan arah Penelitian Selanjutnya	87
LAMPIRAN.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blue Print Career Decision Making</i>	61
Tabel 3. 2 <i>Blue Print Work Life Balance</i>	62
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Skala Work Life BalanceScale.....	64
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala Career Decision Making Self-Efficacy Scale	66
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 3. 6 Norma Kategorisasi	71
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Penelitian.....	60
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif Empirik.....	62
Tabel 4. 3 Kategorisasi Variabel Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE)	63
Tabel 4. 4 Kategorisasi Variabel <i>Work Life Balance</i>	64
Tabel 4. 5 Aspek Pembentuk Career Decision Making	65
Tabel 4. 6 Aspek Pembentuk <i>Work Life Balance</i>	66
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Variabel Work Life Balance.....	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Variabel Career Decision Making	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Korelasi Spearman's Rho	69
Tabel 4. 10 Hasil Coefficients Corelational	71
Tabel 4. 11 Uji Korelasi Dimensi Worklife Balance dengan Career Decision Making Self-Efficacy	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran Penelitian	37
Gambar 4. 1 Uji Linearitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	96
Lampiran 2. Form Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 3. Skala Penelitian WLB	98
Lampiran 4. Skala Penelitian CDMSE	101
Lampiran 5. Uji Validitas Instrumen	103
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	104
Lampiran 7. Analisis Deskriptif	104
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas	105
Lampiran 9. Hasil Uji Linearitas.....	105
Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis	105
Lampiran 11. Persamaan Hubungan WLB terhadap CDMSE.....	106
Lampiran 12. Uji Korelasi Dimensi Worklife Balance dengan Career Decision Making Self-Efficacy	106
Lampiran 13. Jawaban Responden.....	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja modern dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan adanya perubahan signifikan terhadap pola kehidupan individu, khususnya dalam hal pembagian waktu, energi, serta peran sosial yang dijalani. Globalisasi, kemajuan teknologi, serta meningkatnya tuntutan produktivitas kerja telah menyebabkan batas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Kondisi ini mendorong munculnya konsep *Work Life Balance* sebagai upaya individu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Pada awal perkembangannya, konsep ini berakar dari teori *work-family conflict* yang menekankan adanya konflik antara peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Namun, seiring dengan perkembangan kajian psikologi organisasi, konsep tersebut berkembang menjadi pendekatan yang lebih positif, yaitu tidak hanya mengurangi konflik, tetapi juga menciptakan keseimbangan dan harmoni antar berbagai peran kehidupan (Greenhaus & Allen, 2011)

Secara konseptual, *Work Life Balance* diartikan sebagai kondisi di mana individu mampu mengalokasikan waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara seimbang antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus et al., 2003). Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik cenderung

menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi, memiliki kontrol diri yang lebih baik, serta mampu menjalani berbagai peran secara adaptif (Diener, 2000). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memunculkan berbagai dampak negatif seperti stres kerja, kelelahan emosional (burnout), serta penurunan kualitas hidup (Maslach & Leiter, 2016).

Penelitian terbaru dari Baran et al., (2025) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja karyawan. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, kesehatan mental yang lebih baik, serta kemampuan yang lebih optimal dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Penelitian Fisher et al., (2009) juga menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya berkaitan dengan rendahnya konflik antarperan, tetapi juga adanya pengayaan (enhancement) yang dapat meningkatkan kesejahteraan individu.

Individu yang mampu menyeimbangkan berbagai peran kehidupan cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga memengaruhi fungsi kognitif, termasuk kemampuan dalam mengambil keputusan. Fenomena *Work Life Balance* menjadi semakin relevan dalam konteks pekerja di Kota Malang, yang dikenal sebagai salah satu kota pendidikan sekaligus pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur. Banyak individu di kota ini berada dalam usia produktif dan menjalani berbagai peran

sekaligus, seperti pekerja yang juga melanjutkan pendidikan, pekerja dengan tanggung jawab keluarga, maupun individu yang aktif dalam kegiatan sosial. Kondisi ini menuntut individu untuk mampu mengelola berbagai peran secara bersamaan, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan konflik peran apabila tidak diimbangi dengan kemampuan manajemen waktu dan energi yang baik. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan individu serta kinerja kerja, dan ketidakseimbangan dapat menimbulkan tekanan serta kesulitan dalam menjalankan berbagai peran kehidupan (Utaminingsih et al., 2024).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti berasumsi bahwa *Work Life Balance* tidak hanya berperan dalam menjaga kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga memiliki implikasi terhadap kemampuan kognitif individu dalam menjalani kehidupan profesionalnya, termasuk dalam proses pengambilan keputusan karier. Individu yang mengalami ketidakseimbangan kehidupan cenderung berada dalam kondisi stres, kelelahan, serta tekanan emosional yang tinggi, sehingga dapat mengganggu kemampuan berpikir rasional dan evaluasi alternatif. Sebaliknya, individu yang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik cenderung memiliki kondisi mental yang lebih stabil, sehingga mampu mengambil keputusan secara lebih objektif dan terarah.

Secara teoritis, fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori stres dan coping yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat mengganggu proses kognitif individu, termasuk dalam

pengambilan keputusan. Selain itu, teori Conservation of Resources yang dikembangkan oleh Hobfoll, (1989) menjelaskan bahwa individu yang memiliki sumber daya psikologis yang cukup, seperti waktu, energi, dan dukungan sosial, akan lebih mampu menghadapi tuntutan kehidupan serta membuat keputusan yang adaptif. Dengan demikian, *Work Life Balance* dapat dipandang sebagai salah satu bentuk pengelolaan sumber daya psikologis yang penting dalam mendukung kemampuan pengambilan keputusan individu.

Selain berhubungan dengan kesejahteraan psikologis, *Work Life Balance* juga ditemukan di dalam penelitian Hardianty et al., (2025) memiliki hubungan positif dengan self-efficacy. Individu yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tantangan dan mengambil keputusan penting dalam kehidupan maupun kariernya. Fisher et al., (2009) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* yang baik memungkinkan individu memperoleh manfaat positif dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi sehingga dapat meningkatkan kapasitas psikologis dalam menghadapi berbagai keputusan penting.

Di sisi lain, fenomena *Career Decision Making* juga menjadi isu penting dalam dunia kerja modern. Dalam konteks dunia kerja yang semakin dinamis, kemampuan pengambilan keputusan karier menjadi salah satu indikator penting adaptabilitas karier. Individu yang memiliki career decision-making self-efficacy yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja,

mengembangkan kompetensi baru, dan menentukan arah karier yang sesuai dengan tujuan jangka panjangnya (Lee et al., 2022) . Menurut Syafiuddin, (2018) Banyak pekerja mengalami kesulitan dalam menentukan arah karier, baik dalam hal memilih pekerjaan, bertahan pada pekerjaan tertentu, maupun memutuskan untuk berpindah karier. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketidakpastian dunia kerja, perubahan tuntutan industri, serta meningkatnya persaingan tenaga kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengambil keputusan karier merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki individu di era modern. Secara konseptual, *Career Decision Making* berkaitan erat dengan teori self-efficacy yang dikemukakan oleh Albert Bandura, yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya akan memengaruhi cara berpikir, emosi, serta tindakan yang diambil. Dalam konteks karier, konsep ini dikembangkan menjadi Career Decision-Making Self-Efficacy oleh Nancy E. Betz, yang mengacu pada keyakinan individu dalam kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier, seperti eksplorasi karier, penetapan tujuan, serta pemecahan masalah karier (Taylor & Betz, 1983).

Dalam konteks pekerja, kemampuan *Career Decision Making* menjadi semakin kompleks karena individu harus mempertimbangkan berbagai aspek secara bersamaan, seperti stabilitas pekerjaan, keseimbangan kehidupan, serta peluang pengembangan karier. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan karier cenderung lebih mampu menentukan

pilihan yang sesuai dengan tujuan jangka panjangnya (Lent et al., 1994). Sebaliknya, individu dengan tingkat efikasi yang rendah cenderung mengalami kebingungan, keraguan, serta kesulitan dalam menentukan arah karier.

Peneliti berasumsi bahwa *Career Decision Making* tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu, termasuk *Work Life Balance*. Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik cenderung memiliki kondisi emosional yang lebih stabil, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karier. Sebaliknya, individu yang mengalami ketidakseimbangan kehidupan cenderung mengalami tekanan psikologis yang dapat menurunkan kemampuan dalam mengevaluasi pilihan serta mengambil keputusan secara efektif.

Untuk memperkuat fenomena penelitian, peneliti melakukan pra penelitian terhadap 11 pekerja di Perusahaan X Kota Malang yang berasal dari beberapa divisi, yaitu marketing, HR, *finance*, produksi, gudang, dan management support (Assistant CEO). Pra penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi *Work Life Balance* dan *Career Decision Making* pada pekerja. Hasil pra penelitian menunjukkan bahwa beberapa pekerja mengaku mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut terutama dirasakan oleh pekerja pada divisi marketing dan operational produksi yang menyatakan bahwa pekerjaan sering kali menyita waktu, tenaga, dan perhatian sehingga mengurangi kesempatan untuk menjalankan

aktivitas pribadi di luar pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mencapai *Work Life Balance* yang optimal pada sebagian pekerja.

Selain itu, beberapa pekerja menyampaikan bahwa pekerjaan yang dijalani saat ini belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan maupun rencana karier yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagian pekerja juga mengungkapkan masih adanya keraguan dalam menentukan arah pengembangan karier di masa mendatang, termasuk dalam menetapkan tujuan karier, menyusun perencanaan karier, serta mempertimbangkan alternatif keputusan karier yang tersedia. Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut, terlihat bahwa pekerja yang memiliki *Work Life Balance* yang lebih baik cenderung menunjukkan keyakinan yang lebih tinggi dalam menetapkan tujuan karier, menyusun perencanaan karier, dan mengambil keputusan terkait masa depan kariernya. Sebaliknya, pekerja yang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan keraguan yang lebih besar dalam menentukan arah karier. Meskipun temuan ini belum dapat digunakan untuk menarik kesimpulan secara umum, hasil pra penelitian memberikan indikasi adanya hubungan antara *Work Life Balance* dan *Career Decision Making* pada pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan kedua variabel tersebut secara empiris.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kondisi psikologis dan pengambilan keputusan karier. Penelitian oleh (Creed et al., 2006) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat stres yang lebih rendah memiliki kemampuan pengambilan keputusan karier yang lebih baik. Selain itu, penelitian

dalam kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) menunjukkan bahwa faktor kognitif dan afektif berperan penting dalam membentuk keputusan karier individu (Lent et al., 1994). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan berkontribusi terhadap peningkatan kejelasan karier serta kepuasan kerja (Sirgy & Lee, 2018). Namun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *Work Life Balance* dan *Career Decision Making*, khususnya pada pekerja di Kota Malang, masih relatif terbatas. penelitian sebelumnya dari Berbagai penelitian terdahulu dari Berglund et al., (2021) ; Lee et al., (2022) umumnya menempatkan *Work Life Balance* sebagai prediktor kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan psikologis. Namun, kajian yang secara langsung menghubungkan *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada populasi pekerja masih relatif terbatas sehingga hubungan kedua variabel tersebut perlu diteliti lebih lanjut. lebih berfokus pada atau pada variabel kesejahteraan secara umum, sehingga belum banyak yang mengkaji hubungan langsung antara kedua variabel tersebut dalam konteks pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya research gap, yaitu masih terbatasnya penelitian yang mengkaji hubungan antara *Work Life Balance* dan *Career Decision Making* pada populasi pekerja, khususnya dalam konteks lokal Indonesia. Padahal, karakteristik pekerja di Kota Malang yang beragam, baik dari segi usia, latar belakang pendidikan, maupun jenis pekerjaan, menjadikan konteks ini penting untuk diteliti lebih lanjut. Dengan demikian, problem statement dalam penelitian ini adalah adanya dugaan bahwa kemampuan *Career Decision Making*

pada pekerja dipengaruhi oleh kondisi *Work Life Balance* yang belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris hubungan antara kedua variabel tersebut.

Perkembangan dunia kerja modern menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam pola kehidupan individu, terutama dalam hal pembagian waktu, energi, dan peran sosial. Globalisasi dan digitalisasi menyebabkan meningkatnya tuntutan kerja serta fleksibilitas yang justru mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini membuat individu harus mampu menyeimbangkan berbagai tuntutan yang datang secara bersamaan. Dalam konteks ini, konsep *Work Life Balance* menjadi penting sebagai upaya menjaga keseimbangan kehidupan. Greenhaus & Allen, (2011) menjelaskan bahwa keseimbangan ini menjadi kunci dalam menjaga kesejahteraan individu di tengah tuntutan kerja modern.

Fenomena tersebut juga terjadi pada pekerja di Kota Malang yang memiliki karakteristik sebagai kota pendidikan dan pusat pertumbuhan ekonomi. Banyak individu di kota ini menjalani peran ganda seperti bekerja sambil melanjutkan pendidikan atau memiliki tanggung jawab keluarga. Kondisi ini meningkatkan kompleksitas tuntutan yang harus dihadapi individu setiap harinya. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat memicu konflik peran dan tekanan psikologis. Penelitian Utaminingsih et al., (2024) menunjukkan bahwa pekerja muda di Indonesia cenderung mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan akibat tuntutan kerja yang tinggi.

Selain itu, perubahan dunia kerja yang cepat juga menuntut individu untuk mampu mengambil keputusan karier secara tepat. Ketidakpastian pekerjaan dan persaingan yang semakin tinggi membuat individu harus lebih adaptif dalam menentukan arah kariernya. Kemampuan *Career Decision Making* menjadi salah satu kompetensi penting dalam menghadapi dinamika tersebut. Individu yang tidak memiliki kemampuan ini cenderung mengalami kebingungan dalam menentukan pilihan karier. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan pengambilan keputusan karier.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *Work Life Balance* pada pekerja perusahaan x di Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat *Career Decision Making* pada pekerja perusahaan x di Kota Malang?
3. Apakah terdapat hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja perusahaan x di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Tingkat *Work Life Balance* pada pekerja perusahaan x di Kota Malang.
2. Mengetahui Tingkat *Career Decision Making* pada pekerja perusahaan x di Kota Malang.
3. Menganalisis hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja perusahaan x di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Karier. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai hubungan antara *Work Life Balance* dan *Career Decision Making* pada pekerja yang hingga saat ini masih relatif terbatas, terutama dalam konteks pekerja di Indonesia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karier maupun keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperluas pemahaman mengenai pentingnya *Work Life Balance* dalam mendukung kemampuan individu dalam menentukan dan merencanakan kariernya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pekerja mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan *Work Life Balance* yang baik, pekerja diharapkan mampu mengambil keputusan karier secara

lebih matang, terarah, dan sesuai dengan tujuan karier yang ingin dicapai.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memahami pentingnya *Work Life Balance* bagi pekerja. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam mengembangkan kebijakan, program, maupun lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga dapat membantu pekerja dalam mengembangkan kariernya secara optimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji *Work Life Balance*, *Career Decision Making*, maupun variabel lain yang berkaitan dengan psikologi karier dan psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan penelitian dengan subjek, metode, maupun variabel yang berbeda.

d. Bagi Dunia Kerja/Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi empiris mengenai faktor-faktor psikologis yang berhubungan dengan *Career Decision Making* pada pekerja. Hasil

penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan dalam memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan dalam mendukung pengambilan keputusan karier pada lingkungan kerja modern.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konteks Penelitian

Perkembangan dunia kerja modern menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam pola kehidupan individu, terutama dalam hal pembagian waktu, energi, dan peran sosial. Globalisasi dan digitalisasi menyebabkan meningkatnya tuntutan kerja serta fleksibilitas yang justru mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini membuat individu harus mampu menyeimbangkan berbagai tuntutan yang datang secara bersamaan. Dalam konteks ini, konsep *Work Life Balance* menjadi penting sebagai upaya menjaga keseimbangan kehidupan. Greenhaus & Allen, (2011) menjelaskan bahwa keseimbangan ini menjadi kunci dalam menjaga kesejahteraan individu di tengah tuntutan kerja modern.

Fenomena tersebut juga terjadi pada pekerja di Kota Malang yang memiliki karakteristik sebagai kota pendidikan dan pusat pertumbuhan ekonomi. Banyak individu di kota ini menjalani peran ganda seperti bekerja sambil melanjutkan pendidikan atau memiliki tanggung jawab keluarga. Kondisi ini meningkatkan kompleksitas tuntutan yang harus dihadapi individu setiap harinya. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat memicu konflik peran dan tekanan psikologis. Penelitian Utaminingsih et al., (2024) menunjukkan bahwa

pekerja muda di Indonesia cenderung mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan akibat tuntutan kerja yang tinggi.

Selain itu, perubahan dunia kerja yang cepat juga menuntut individu untuk mampu mengambil keputusan karier secara tepat. Ketidakpastian pekerjaan dan persaingan yang semakin tinggi membuat individu harus lebih adaptif dalam menentukan arah kariernya. Kemampuan Career Decision Making menjadi salah satu kompetensi penting dalam menghadapi dinamika tersebut. Individu yang tidak memiliki kemampuan ini cenderung mengalami kebingungan dalam menentukan pilihan karier. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan pengambilan keputusan karier.

B. *Career Decision Making*

1. Definisi *Career Decision Making*

Career Decision Making berakar pada konsep efikasi diri dalam kerangka kognitif sosial yang dikembangkan oleh Bandura (1986) dalam Abdullah et al., (2019). Dalam karyanya *Social Foundations of Thought and Action*, Bandura (1986) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Keyakinan ini berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang berpikir,

merasakan, memotivasi diri, dan bertindak ketika menghadapi suatu tugas. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, berani menghadapi tantangan, serta bertahan ketika menemui kesulitan. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah lebih mudah ragu dan menghindari tugas yang dianggap sulit.

Seiring perkembangannya, konsep efikasi diri yang bersifat umum kemudian diterapkan secara lebih spesifik pada berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan dan karier. Bandura, (1986) menegaskan bahwa efikasi diri bersifat spesifik terhadap tugas (*task-specific*), sehingga pengukurannya perlu disesuaikan dengan konteks aktivitas tertentu. Dalam konteks karier, para peneliti mulai mengaitkan efikasi diri dengan kesiapan individu dalam membuat keputusan karier. Gagasan ini kemudian diperkaya melalui konsep kematangan karier yang dikembangkan oleh seorang psikolog Amerika yang dikenal karena kontribusinya terhadap teori dan penilaian karier yaitu John O. Crites, yang memiliki alat ukur *Career Maturity Inventory* dalam Hansen, (1974), yang menekankan pentingnya kemampuan individu dalam memahami diri, mengeksplorasi informasi pekerjaan, serta merencanakan masa depan kariernya.

Integrasi antara teori efikasi diri dan kematangan karier dilakukan oleh Betz & Hackett (1981). Dalam penelitian mereka

yang berjudul *The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men*, dijelaskan bahwa teori efikasi diri dapat digunakan untuk memahami perilaku pemilihan karier. Mereka berpendapat bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas terkait keputusan karier akan memengaruhi luasnya pilihan karier yang dipertimbangkan serta tingkat keberanian untuk mengeksplorasi peluang yang ada.

Pengembangan konsep ini kemudian diwujudkan dalam bentuk instrumen pengukuran melalui *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* oleh Betz et al., (1996), Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa *Career Decision Making* mengukur tingkat keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk membuat keputusan karier. Tugas-tugas tersebut mencakup lima aspek utama, yaitu penilaian diri (self-appraisal), pencarian informasi pekerjaan (occupational information), pemilihan tujuan (goal selection), perencanaan (planning), dan pemecahan masalah (problem solving). Dengan demikian, *Career Decision Making* merupakan bentuk penerapan langsung teori efikasi diri dalam konteks pengambilan keputusan karier.

Perkembangan teori ini semakin diperkuat melalui *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikemukakan oleh Lent &

Brown, (2019) memperluas pemahaman mengenai peran efikasi diri dalam konteks pembangunan karier. SCCT menempatkan *Career Decision Making Self-Efficacy* sebagai komponen inti yang memengaruhi penetapan tujuan, perencanaan, serta upaya individu untuk mencapai karier yang diinginkan. Dalam kerangka ini, *Career Decision Making* dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan rangkaian tugas yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan karier, seperti melakukan evaluasi diri, mengumpulkan informasi terkait pekerjaan, menimbang alternatif, hingga menentukan pilihan yang paling sesuai (Lent & Brown, 2019).

Penelitian juga menjelaskan jika bekerja dengan tingkat *Career Decision Making* yang tinggi cenderung lebih mampu merencanakan perkembangan kariernya, mempertimbangkan berbagai alternatif pilihan karier, serta mengambil keputusan yang mendukung pencapaian tujuan karier jangka panjang (Sisco, 2014). Selain itu, kajian kontemporer juga menunjukkan bahwa *Career Decision Making* memiliki hubungan positif dengan berbagai aspek adaptasi karier, seperti *career adaptability*, resiliensi psikologis, dan kesejahteraan subjektif (Zhou et al., 2023).

Individu dengan tingkat *Career Decision Making* yang tinggi cenderung memiliki kejelasan arah karier, lebih siap

menghadapi perubahan dalam dunia kerja, serta mampu beradaptasi dengan tuntutan organisasi dan perkembangan karier yang dinamis (Stead et al., 2022), Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri tidak hanya memengaruhi proses pengambilan keputusan karier, tetapi juga berperan dalam kesiapan individu menghadapi berbagai tantangan, perubahan organisasi, serta peluang pengembangan karier selama menjalani kehidupan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Career Decision Making* merupakan hasil perkembangan teoritis yang berawal dari konsep efikasi diri Bandura, kemudian diintegrasikan dengan teori kematangan karier, dan selanjutnya diformulasikan secara operasional oleh Betz dan Hackett hingga diperkuat dalam kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT). Perjalanan ini menunjukkan bahwa *Career Decision Making* bukanlah konsep yang berdiri sendiri, melainkan bagian dari evolusi teori psikologi karier yang menjelaskan bagaimana keyakinan individu terhadap kemampuannya memengaruhi proses pengambilan keputusan karier (Hermawan et al., 2025) . Oleh karena itu, *Career Decision Making* relevan digunakan sebagai landasan teoretis dalam penelitian mengenai pengambilan keputusan karier pada pekerja, khususnya dalam menentukan arah

pengembangan karier, memanfaatkan peluang karier, serta menghadapi perubahan dan tuntutan dalam dunia kerja.

2. *Career Decision Making* dalam Perspektif Psikologi

Dalam perspektif psikologi, *Career Decision Making* dipengaruhi oleh faktor kognitif, afektif, dan lingkungan. Individu dengan kondisi emosional yang stabil cenderung lebih mampu mengambil keputusan secara rasional. Sebaliknya, individu yang mengalami stres cenderung mengalami kesulitan dalam menentukan pilihan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis berperan penting dalam pengambilan keputusan karier. Oleh karena itu, faktor psikologis tidak dapat diabaikan dalam memahami proses ini. Selain itu, dukungan sosial juga memengaruhi pengambilan keputusan karier. Individu yang mendapatkan dukungan dari lingkungan cenderung lebih percaya diri dalam menentukan pilihan. Sebaliknya, kurangnya dukungan dapat menyebabkan keraguan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan juga berperan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, *Career Decision Making* dipengaruhi oleh berbagai faktor.

3. Teori Psikologi *Career Decision Making*

Teori utama yang mendasari *Career Decision Making* adalah teori *self-efficacy* dari Albert Bandura. Teori ini menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya memengaruhi

tindakan yang diambil. Selain itu, *Social Cognitive Career Theory* (Lent et al., 1994) menjelaskan bahwa efikasi diri dan harapan hasil memengaruhi keputusan karier. Teori ini juga menekankan pentingnya faktor lingkungan. Dengan demikian, pengambilan keputusan karier merupakan hasil interaksi berbagai faktor.

4. Dimensi *Career Decision Making*

Career Decision Making Self-Efficacy Scale yang dikembangkan oleh Betz et al., (1996) menguraikan lima dimensi utama yang hingga kini menjadi rujukan konsisten dalam berbagai penelitian modern yang berlandaskan kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT). Adapun aspek-aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. *Self-Appraisal* (Penilaian Diri)

Aspek ini menunjukkan kemampuan individu untuk memahami kekuatan, kelemahan, minat, dan nilai-nilai pribadi yang relevan dengan proses pemilihan karier. Dimensi ini mencerminkan keyakinan individu dalam melakukan evaluasi diri secara akurat sebagai dasar penentuan arah karier.

b. *Gathering of Information* (Pengumpulan Informasi)

Aspek ini menggambarkan keyakinan individu dalam mencari, mengolah, dan menilai informasi terkait pekerjaan secara

tepat. Kemampuan ini diperlukan untuk memahami peluang, persyaratan, serta karakteristik pekerjaan yang relevan bagi proses pengambilan keputusan karier.

c. *Goal Selection* (Menentukan Tujuan Karier)

Aspek ini menunjukkan keyakinan individu dalam memilih dan memprioritaskan tujuan karier berdasarkan pemahaman diri serta kesempatan yang tersedia dalam dunia kerja. Dimensi ini menekankan kemampuan menetapkan tujuan karier yang realistis dan terarah.

d. *Planning* (Perencanaan Karier)

Aspek ini menggambarkan keyakinan individu dalam menyusun langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan kariernya. Kemampuan ini mencakup perencanaan pendidikan, pelatihan, maupun aktivitas pengembangan diri yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut.

e. *Problem Solving* (Penyelesaian Masalah)

Aspek ini menunjukkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi hambatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, serta membuat keputusan secara adaptif ketika menemui kendala dalam proses pengambilan keputusan karier. Secara keseluruhan, kelima aspek tersebut saling melengkapi dalam membentuk kesiapan dan kepercayaan diri individu untuk

mengelola proses pengambilan keputusan karier. Pada konteks pekerja, aspek-aspek tersebut berperan dalam membantu individu memahami potensi diri, menentukan tujuan karier, merencanakan pengembangan karier, serta mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi berbagai tuntutan dan perubahan di dunia kerja.

5. Skala Pengukuran *Career Decision Making*

Dalam pengukuran variabel *career decision-making*, penelitian ini menggunakan *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE)* yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz (1983) serta dikembangkan lebih lanjut oleh Betz et al. (1996). Skala ini dirancang untuk mengukur tingkat keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan karier. CDMSE merupakan bentuk operasional dari konsep efikasi diri dalam konteks karier yang berakar pada teori *self-efficacy* dari Bandura (1986). Skala ini terdiri dari lima dimensi utama yaitu *self-appraisal*, *gathering occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving* yang mencerminkan tahapan dalam proses pengambilan keputusan karier. CDMSE pada awalnya terdiri dari 10 item yang lebih efisien tanpa mengurangi validitas konstruknya (Betz et al., 1996). Setiap item dalam skala ini mengukur keyakinan individu

terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas spesifik terkait pengambilan keputusan karier. Instrumen CDMSE yang digunakan dalam penelitian ini merupakan versi yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh penelitian sebelumnya, sehingga sesuai dengan konteks budaya dan karakteristik responden. Skala ini menggunakan model skala Likert dengan lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak yakin, tidak yakin, cukup yakin, yakin, dan sangat yakin. Pemilihan instrumen ini didasarkan pada kemampuannya dalam mengukur efikasi diri secara spesifik dalam konteks karier serta telah banyak digunakan dalam penelitian psikologi karier. Dengan demikian, CDMSE dianggap sebagai alat ukur yang valid dan reliabel untuk mengukur kemampuan pengambilan keputusan karier individu.

C. Work Life Balance

1. Definisi *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan konsep yang merujuk pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Greenhaus et al., (2003) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai keseimbangan dalam hal waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran kerja dan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan bahwa individu tidak hanya harus membagi

waktu secara adil, tetapi juga merasa puas dalam kedua peran tersebut. Clark, (2000) menambahkan bahwa keseimbangan terjadi ketika individu mampu mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif. Dengan demikian, *Work Life Balance* dapat dipahami sebagai kondisi harmonis yang mendukung kesejahteraan individu secara menyeluruh.

Selain itu, *Work Life Balance* juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola stres dan tekanan hidup. Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan kelelahan emosional dan gangguan kesehatan mental. Maslach & Leiter, (2016) menyatakan bahwa ketidakseimbangan peran dapat menyebabkan burnout. Oleh karena itu, *Work Life Balance* menjadi faktor penting dalam menjaga kesehatan psikologis individu.

2. *Work Life Balance* dalam Perspektif Psikologi

Work Life Balance berkaitan erat dengan kesejahteraan subjektif dan kesehatan mental. Diener, (2000) menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif mencerminkan evaluasi individu terhadap kualitas hidupnya. Individu dengan keseimbangan kehidupan yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Selain itu, mereka juga lebih mampu mengelola emosi dan stres. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas psikologis individu.

Selain itu, perspektif psikologi organisasi juga melihat *Work Life Balance* sebagai faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Individu yang mampu menyeimbangkan peran cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen kerja yang tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menurunkan motivasi dan kinerja individu. Greenhaus & Beutell, (1985) menjelaskan bahwa konflik peran dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Dengan demikian, *Work Life Balance* tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga organisasi.

Seiring dengan perkembangan kajian psikologi organisasi, *Work Life Balance* tidak lagi dipahami hanya sebagai upaya mengurangi konflik, tetapi juga mencakup bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling mendukung satu sama lain. Hal ini diperkuat oleh *teori Conservation of Resources* dari Hobfoll, (1989) yang menjelaskan bahwa individu berusaha mengelola sumber daya seperti waktu, energi, dan dukungan sosial agar tetap seimbang dalam menjalankan berbagai peran.

Untuk mengoperasionalkan konsep tersebut ke dalam bentuk pengukuran yang lebih konkret Fisher et al., (2009) mengembangkan *Work Life Balance Scale* yang tidak hanya melihat konflik, tetapi juga hubungan dua arah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, baik yang bersifat negatif maupun positif. Dalam model ini, *Work Life Balance* dibagi menjadi empat dimensi utama, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yang menggambarkan konflik antar peran, serta *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) yang menggambarkan hubungan positif antar peran.

Dengan demikian, penggunaan dimensi dari Fisher et al., (2009) dalam penelitian ini merupakan bentuk operasionalisasi dari konsep *Work Life Balance* yang sebelumnya telah dijelaskan secara teoritis. Dimensi tersebut dinilai lebih komprehensif karena mampu menggambarkan keseimbangan kehidupan tidak hanya dari sisi konflik, tetapi juga dari sisi kontribusi positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga lebih relevan dengan kondisi Pekerja yang memiliki dinamika kerja yang tinggi.

3. Teori Psikologi *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang sehingga kedua domain tersebut dapat berjalan secara harmonis. Menurut Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, dan Carlla S. Smith (2009), *Work Life Balance* tidak hanya dipahami sebagai minimnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup adanya pengaruh positif yang dapat muncul dari kedua domain tersebut. Fisher memandang bahwa hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bersifat dua arah (bidirectional), di mana pekerjaan dapat memengaruhi kehidupan pribadi dan kehidupan pribadi juga dapat memengaruhi pekerjaan, baik secara negatif maupun positif. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya ditentukan oleh rendahnya gangguan antarperan, tetapi juga oleh sejauh mana kedua peran tersebut saling mendukung dan memberikan manfaat bagi individu.

Berdasarkan pandangan tersebut, Fisher et al. (2009) mengembangkan konsep *Work Life Balance* yang terdiri atas empat dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work*

(PLEW). Dimensi WIPL menggambarkan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu, sedangkan PLIW menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, WEPL menggambarkan manfaat yang diperoleh kehidupan pribadi dari pengalaman kerja, dan PLEW menunjukkan kontribusi positif kehidupan pribadi terhadap efektivitas individu dalam bekerja. Keempat dimensi tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* merupakan konsep yang komprehensif karena tidak hanya menekankan aspek konflik, tetapi juga mempertimbangkan aspek pengayaan (*enhancement*) yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu secara keseluruhan.

Menurut Fisher et al. (2009), individu yang memiliki *Work Life Balance* yang baik cenderung mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara efektif sehingga konflik antarperan dapat diminimalkan dan manfaat dari kedua peran dapat dimaksimalkan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan meningkatnya stres, kelelahan, menurunnya kesejahteraan psikologis, serta berkurangnya efektivitas dalam menjalankan berbagai peran yang dimiliki. Oleh karena itu, *Work Life Balance* menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan individu

dan keberhasilan dalam menjalankan kehidupan profesional maupun personal.

4. Dimensi *Work Life Balance*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maimunah et al., (2024) dikatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dari *Work Life Balance* yang merujuk pada Fisher, Bulger, dan Smith (2009), yaitu:

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

Work Interference with Personal Life (WIPL) mengacu pada sejauh mana pekerjaan memberikan pengaruh negatif terhadap kehidupan pribadi individu. Menurut Fisher et al., (2009), dimensi ini berkaitan dengan kondisi ketika pekerjaan membuat individu kesulitan mengatur waktu pribadi. Individu juga dapat mengalami kelelahan akibat pekerjaan sehingga mengabaikan kebutuhan pribadinya. Hal ini menunjukkan adanya konflik peran dari pekerjaan ke kehidupan pribadi. Dengan demikian, dimensi ini menggambarkan gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi.

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

Personal Life Interference with Work (PLIW) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi memberikan pengaruh negatif terhadap pekerjaan individu. Menurut Fisher et al., (2009), dimensi ini berkaitan dengan kondisi ketika masalah pribadi mengganggu konsentrasi kerja. Individu yang mengalami tekanan dalam

kehidupan pribadi cenderung mengalami penurunan kinerja kerja. Hal ini menunjukkan adanya konflik peran dari kehidupan pribadi ke pekerjaan. Dengan demikian, dimensi ini menggambarkan gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.

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

Work Enhancement of Personal Life (WEPL) mengacu pada sejauh mana pekerjaan memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan pribadi individu. Menurut Fisher et al., (2009), dimensi ini berkaitan dengan kondisi ketika pekerjaan meningkatkan suasana hati dan kualitas kehidupan pribadi. Pengalaman kerja yang positif dapat memberikan energi dan keterampilan yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan tidak selalu bersifat negatif. Dengan demikian, dimensi ini menggambarkan kontribusi positif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi.

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

Personal Life Enhancement of Work (PLEW) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan individu. Menurut Fisher et al., (2009), dimensi ini berkaitan dengan kondisi ketika kehidupan pribadi yang baik meningkatkan performa kerja. Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang stabil cenderung lebih fokus dan produktif. Hal ini

menunjukkan adanya hubungan positif antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan demikian, dimensi ini menggambarkan kontribusi positif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.

5. Skala Pengukuran *Work Life Balance*

Dalam pengukuran variabel *Work Life Balance*, penelitian ini menggunakan *Work Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith 2009) dan telah diadaptasi ke dalam konteks Indonesia oleh Maimunah et al., (2024) . Skala ini dirancang untuk mengukur sejauh mana individu mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, baik dalam bentuk konflik maupun peningkatan antar peran. Skala ini terdiri dari empat dimensi yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Work Life Balance Scale ini awalnya terdiri dari 17 item, namun setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, terdapat 2 item yang dieliminasi sehingga tersisa 15 item yang dinyatakan valid dan reliabel. Nilai reliabilitas yang diperoleh menunjukkan Cronbach's Alpha sebesar 0,864 yang menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Instrumen ini menggunakan model skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju,

dan sangat setuju. Pemilihan instrumen ini didasarkan pada kemampuan skala dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja secara komprehensif serta telah teruji secara empiris dalam konteks Indonesia.

D. Hubungan Antar Variabel

Secara teoritis, *Work Life Balance* memiliki hubungan dengan *Career Decision Making* karena keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kondisi psikologis, kemampuan berpikir, serta proses pengambilan keputusan individu. Dalam penelitian ini, hubungan tersebut dijelaskan melalui aspek-aspek *Work Life Balance* menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009), yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), yang berhubungan dengan aspek *Career Decision Making* menurut Betz et al., (1996) Taylor, yaitu *self-appraisal*, *goal selection*, *occupational information*, *planning*, dan *problem solving*. Aspek WIPL menggambarkan kondisi ketika pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu. Tingginya gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta tekanan psikologis yang memengaruhi kemampuan individu dalam memecahkan masalah karier (*problem solving*). Pekerja yang mengalami tekanan pekerjaan

berlebih cenderung mengalami kesulitan dalam mempertimbangkan alternatif keputusan karier secara rasional. Hal ini didukung oleh penelitian Creed et al., (2006) yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat stres lebih rendah memiliki kemampuan pengambilan keputusan karier yang lebih baik.

Selanjutnya, aspek PLIW menunjukkan kondisi ketika kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. Permasalahan dalam kehidupan pribadi, seperti konflik keluarga atau tekanan sosial, dapat memengaruhi konsentrasi dan penilaian diri individu terhadap kemampuan, minat, serta potensi kariernya (*self-appraisal*). Ketika pekerja mengalami ketidakseimbangan pada kehidupan pribadi, individu cenderung mengalami keraguan terhadap kemampuan diri dalam menentukan pilihan karier. Sementara itu, aspek WEPL menggambarkan kondisi ketika pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi. Pengalaman positif dalam pekerjaan, seperti pencapaian kerja, dukungan organisasi, atau pengembangan keterampilan, dapat meningkatkan motivasi individu dalam mencari informasi karier (*occupational information*) dan menyusun rencana karier (*planning*). Pekerja yang memperoleh pengalaman kerja positif cenderung lebih percaya diri dalam memahami dunia kerja dan merencanakan tujuan kariernya.

Selain itu, aspek PLEW menunjukkan kondisi ketika kehidupan pribadi memberikan dampak positif terhadap pekerjaan. Dukungan keluarga, hubungan sosial yang baik, dan kehidupan pribadi yang stabil dapat membantu individu menentukan tujuan karier yang sesuai (*goal selection*). Dukungan dari lingkungan pribadi memungkinkan pekerja lebih fokus dalam menetapkan pilihan karier yang realistis dan sesuai dengan minat maupun kemampuan dirinya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi memiliki hubungan dengan proses pengambilan keputusan karier individu. Semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki, maka pekerja cenderung memiliki kemampuan *Career Decision Making* yang lebih baik, baik dalam memahami diri, menentukan tujuan karier, mencari informasi karier, menyusun perencanaan, maupun memecahkan masalah terkait karier. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja di Kota Malang.

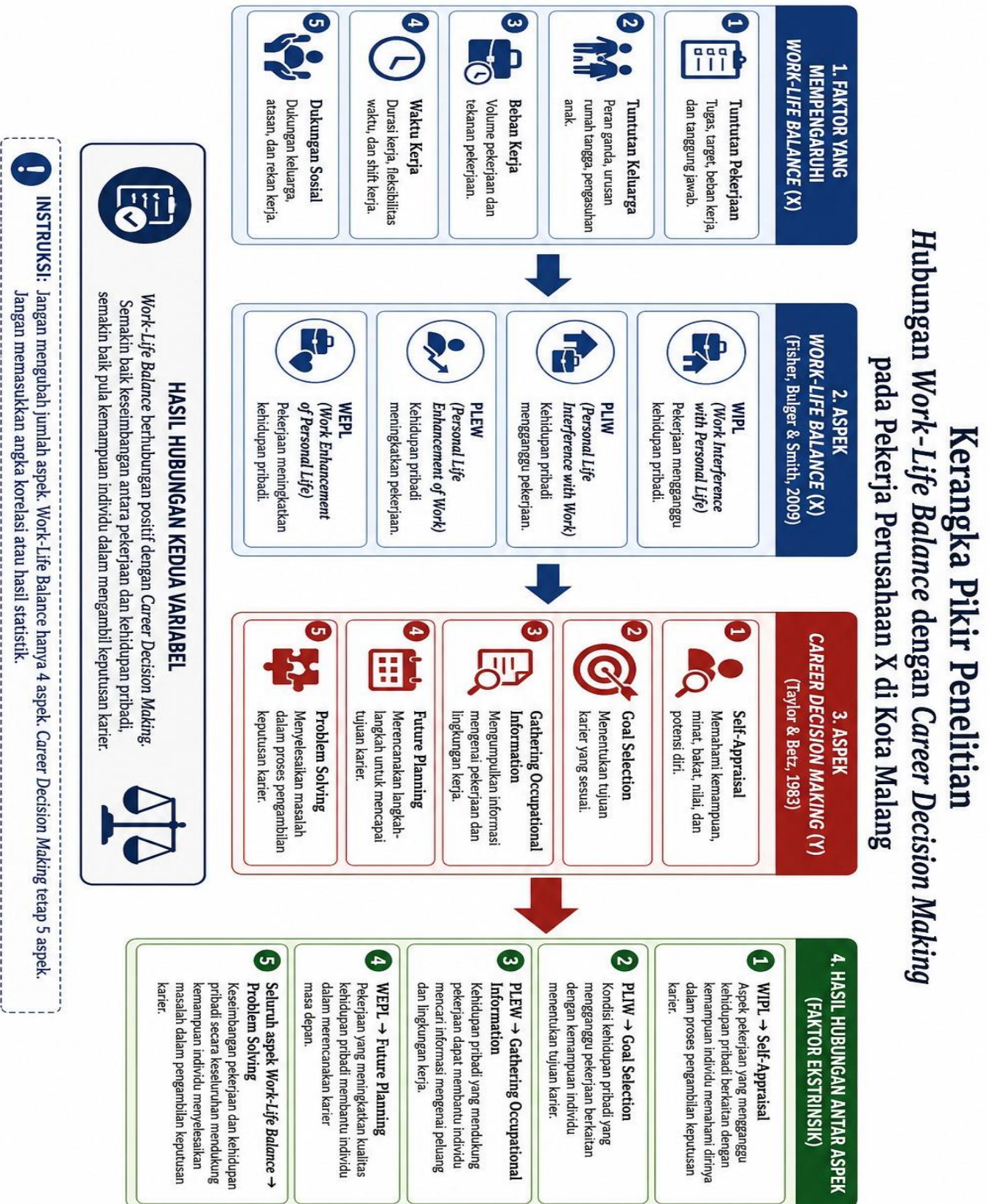
E. Hipotesis

H0 : Tidak Terdapat hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja di Kota Malang.

H1 : Terdapat hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja di Kota Malang.

F. Kerangka Berpikir

Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional (korelasional quantitative research) yang telah dirumuskan sebelumnya oleh Sugiyono, (2013) karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan korelasi antar variabel yang diteliti, penelitian kuantitatif korelasional merupakan pendekatan yang berfokus pada pengujian hipotesis yang telah dirumuskan secara teoritis melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk melihat arah serta kekuatan hubungan antar variabel. Pendekatan ini digunakan karena penelitian tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga ingin mengetahui sejauh mana satu variabel memiliki hubungan dengan variabel lainnya secara empiris.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2023) dapat didefinisikan secara teoritis sebagai atribut seseorang atau objek yang mengalami "variasi" antara individu atau objek dengan objek lainnya. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2023) menjelaskan variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari, yang memiliki variasi nilai dan dapat diukur secara ilmiah. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu ;

1. Variabel *Independen*

Variabel *independen* merupakan variabel yang memengaruhi menjadi sebab terjadi pengaruh pada variabel lain yang bisa disebut variabel X. Dalam penelitian ini, variabel *independen* adalah *Work Life Balance*.

2. Variabel *Dependen*

Variabel *Dependen* merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel *dependen* adalah *Career Decision Making*.

C. Definisi Operasional

1. *Career Decision Making*

Career Decision Making dalam penelitian ini didefinisikan sebagai proses kognitif dan perilaku individu dalam memilih, mengevaluasi, dan menentukan pilihan karier berdasarkan pemahaman diri serta informasi mengenai dunia kerja. Proses ini mencakup aktivitas seperti penilaian diri, pencarian informasi karier, penetapan tujuan, perencanaan, serta pemecahan masalah yang berkaitan dengan pilihan karier (Gati & Asher, 2001). Dalam konteks penelitian ini, karier merujuk pada lintasan profesional yang mengarah pada pengembangan diri pengembangan dan pengambilan keputusan karier selama menjalani kehidupan kerja. *Career Decision Making* dioperasionalkan sebagai kemampuan Pekerja dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan karier secara sistematis, mulai dari mengenali potensi diri hingga menentukan langkah karier di masa

depan. Kemampuan ini tercermin melalui beberapa aspek, yaitu *self-appraisal* (penilaian diri), *gathering occupational information* (pencarian informasi karier), *goal selection* (penetapan tujuan), *planning* (perencanaan), dan *problem solving* (pemecahan masalah). Instrumen *Career Decision Making* secara langsung masih sangat terbatas, khususnya yang telah diadaptasi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan CDMSE karena telah memiliki validitas yang baik di Indonesia dan aspek-aspek yang diukur secara langsung merepresentasikan proses pengambilan keputusan karier. Pengukuran dilakukan menggunakan skala *Career Decision Making Self-Efficacy Scale* Betz et al., (1996) yang telah digunakan dan diadaptasi ke Indonesia oleh Purnama & Ernawati (2021) yang mempunyai 5 dimensi dan berisikan 10 item.

2. *Work Life Balance*

Variabel *Work Life Balance* diukur menggunakan *Work Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith 2009) dan telah diadaptasi ke dalam konteks Indonesia oleh Maimunah et al., (2024), *Work Life Balance Scale* yang terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi WIPL dan PLIW menggambarkan konflik antar peran yang bersifat negatif, sedangkan WEPL dan PLEW menggambarkan hubungan antar peran yang bersifat

positif. Skala ini terdiri dari 15 item pernyataan yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864 yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Setiap item disusun dalam bentuk pernyataan positif dan negatif untuk mengurangi bias jawaban responden. Dengan demikian, instrumen ini dinilai mampu mengukur konstruk *Work Life Balance* secara komprehensif.

Pengukuran variabel *Work Life Balance* menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Skor diberikan secara bertingkat dari 1 hingga 5, dimana semakin tinggi skor menunjukkan tingkat *Work Life Balance* yang semakin baik. Untuk item yang bersifat negatif, dilakukan proses reverse scoring agar arah penilaian tetap konsisten. Skor total diperoleh dari penjumlahan seluruh item pada skala. Dengan demikian, nilai akhir yang diperoleh mencerminkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja individu secara keseluruhan.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan individu atau subjek yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel dipahami sebagai bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi tersebut (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja pada

perusahaan x di Kota Malang. Karakteristik populasi mencakup pekerja di perusahaan x dari berbagai jenis jabatan di perusahaan x, dengan latar belakang pekerjaan, jenis kelamin, dan pengalaman kerja yang beragam. Populasi ini dipilih karena pekerja di perusahaan x memiliki sistem kerja dan tuntutan pekerjaan yang relevan dengan konsep *Work Life Balance*, serta lebih memungkinkan untuk dijangkau dalam proses penelitian. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 pegawai data resmi yang mencatat secara spesifik jumlah pekerja perusahaan x di Kota Malang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Menurut Arikunto, (2013) Penggunaan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan oleh peneliti. Oleh karena itu, seluruh pekerja Perusahaan X yang berjumlah 72 orang dijadikan responden penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi populasi secara utuh. (Sugiyono, 2023).

E. Instrumen Pengukuran

1. Skala *Career Decision Making*

Pengukuran tingkat *Career Decision Making* pada subjek penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen *Career Decision Making Self-Efficacy Scale* Skala *CAREER DECISION MAKING* yang digunakan merupakan hasil pengembangan dari versi yang telah diadaptasi oleh Purnama & Ernawati, (2021) , yang merujuk pada instrumen asli yang dikembangkan oleh Betz et al., (1996). Instrumen ini awalnya terdiri atas 10 butir item pernyataan yang disusun berdasarkan lima aspek utama, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan melakukan penilaian diri (*self-appraisal*), penetapan tujuan (*goal setting*), pemecahan masalah (*problem solving*), pengumpulan informasi terkait pekerjaan (*gathering occupational information*), serta perencanaan masa depan (*planning*). Masing-masing aspek direpresentasikan oleh dua butir pernyataan.

Tabel 3. 1 *Blue Print Career Decision Making*

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavorable	Item
1.	<i>Self-appraisal</i>	1,2	-	2
2.	<i>Goal setting</i>	3,6	-	2
3.	<i>Problem solving</i>	4,10	-	2
4.	<i>Gathering occupational information</i>	5,7	-	2
5.	<i>Planning</i>	8,9	-	2
TOTAL		10		10

2. Skala *Work Life Balance*

Skala *Work Life Balance* dalam penelitian ini diadaptasi dari *Work Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) serta telah diadaptasi dalam konteks Indonesia oleh Maimunah et al. (2024) . Skala ini terdiri dari 15 item yang mewakili empat dimensi utama, yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life*

Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW) berisi 15 item.

Tabel 3. 2 Blue Print Work Life Balance

NO	Dimensi	Item		Jumlah Item
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	1, 2 ,3, 4, 5	-	5
2	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	6, 7, 8, 9,10	5
3	<i>Work Enhacement of Personal Work (WEPL)</i>	11,12	-	2
4	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	13,14,15	-	3
Total		15		

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas sebuah konstruk dinyatakan valid apabila alat ukur tersebut dapat mengungkap dengan akurat dimensi yang dimaksudkan untuk diukur. Uji validitas adalah serangkaian prosedur yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa setiap butir item pernyataan dalam konstruk benar-benar mengukur dimensi yang dimaksudkan untuk diukur (Purwanto, 2018). Dengan demikian, peneliti menggunakan metode Confirmatory Factor Analysis (CFA), salah satu metode statistik dalam analisis faktor, untuk menguji validitas masing-masing instrumen. CFA menguji apakah sejumlah variabel indikator benar-benar mewakili variabel laten (faktor) yang telah ditetapkan sebelumnya (Rafsanjani, 2022). Dalam pengujian validitas item, indikator item dianggap valid jika nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5 (Febrianti et al., 2023).

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Skala *Work Life Balance Scale*

Dimensi	Item	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
<i>Work Interference with Personal Life</i>	WIPL_1	0.740	Valid
	WIPL_2	0.751	Valid
	WIPL_3	0.750	Valid
	WIPL_4	0.715	Valid
	WIPL_5	0.604	Valid
<i>Personal Life Interference with Work</i>	PLIW_6	0.665	Valid
	PLIW_7	0.852	Valid
	PLIW_9	0.753	Valid
	PLIW_10	0.555	Valid
	PLIW_11	0.665	Valid
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	WEPL_12	0.892	Valid
	WEPL_14	0.556	Valid
<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	PLEW_15	0.378	Tidak Valid
	PLEW_16	0.934	Valid
	PLEW_17	0.751	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas skala *Work Life Balance Scale* yang disajikan pada Tabel 3.3, diketahui bahwa sebagian besar item memiliki nilai factor loading di atas 0,50 sehingga memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid. Pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), seluruh item menunjukkan nilai factor loading berkisar antara 0,604 hingga 0,751 sehingga seluruh item pada dimensi ini dinyatakan valid. Selanjutnya, pada dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW), seluruh item juga memenuhi kriteria validitas dengan nilai factor loading antara 0,555 hingga 0,852. Pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), kedua item yang diuji memiliki nilai factor loading sebesar 0,892 dan 0,556 sehingga dinyatakan valid. Adapun pada dimensi

Personal Life Enhancement of Work (PLEW), dua item yaitu PLEW_16 dan PLEW_17 menunjukkan nilai factor loading masing-masing sebesar 0,934 dan 0,751 sehingga dinyatakan valid.

Sementara itu, item PLEW_15 memiliki nilai factor loading sebesar 0,378 yang berada di bawah batas kriteria validitas yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yang melakukan adaptasi item. Secara statistik, item tersebut dikategorikan tidak valid. Namun demikian, peneliti sebelumnya memutuskan untuk tetap mempertahankan item PLEW_15 dalam alat ukur dan tidak menghapusnya. Keputusan ini didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa item tersebut masih memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* (CRIT) lebih besar dari 0,30. Nilai tersebut menunjukkan bahwa item PLEW_15 masih memiliki kemampuan yang cukup untuk mengukur konstruk *Work Life Balance* dan masih berkorelasi dengan skor total skala. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa item PLEW_15 masih dapat digunakan dalam penelitian, meskipun memerlukan perbaikan redaksi atau penyesuaian pada penelitian selanjutnya agar mampu merepresentasikan dimensi *Personal Life Enhancement of Work* secara lebih

optimal. Dengan demikian, seluruh 17 item pada skala *Work Life Balance Scale* tetap digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala *Career Decision Making Self-Efficacy Scale*

Dimensi	Item	Factor Loading	Keterangan
<i>Gathering of Information</i>	GI3	0.827	Valid
	GI4	0.782	Valid
<i>Self Appraisal</i>	SA1	0.999	Valid
	SA2	0.998	Valid
<i>Goal Selection</i>	GS2	0.710	Valid
	GS3	0,794	Valid
<i>Planning</i>	PL4	0,720	Valid
	PL5	0,823	Valid
<i>Problem Solving</i>	PS2	0,856	Valid
	PS5	0,750	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas skala *Career Decision Making Self-Efficacy* (CDMSE) yang disajikan pada Tabel 3.4, diketahui bahwa seluruh item yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *factor loading* di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada dimensi *Gathering of Information*, item GI3 dan GI4 memperoleh nilai *factor loading* masing-masing sebesar 0,827 dan 0,782 yang menunjukkan bahwa kedua item mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik. Selanjutnya, pada dimensi *Self Appraisal*, item SA1 dan SA2 memiliki

nilai *factor loading* yang sangat tinggi, yaitu sebesar 0,999 dan 0,998, sehingga menunjukkan kontribusi yang sangat kuat dalam mengukur dimensi tersebut.

Pada dimensi *Goal Selection*, item GS2 dan GS3 memperoleh nilai *factor loading* sebesar 0,710 dan 0,794, sedangkan pada dimensi *Planning*, item PL4 dan PL5 memperoleh nilai *factor loading* masing-masing sebesar 0,720 dan 0,823. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pada kedua dimensi mampu mengukur indikator yang dituju secara memadai. Selain itu, pada dimensi *Problem Solving*, item PS2 dan PS5 memiliki nilai *factor loading* sebesar 0,856 dan 0,750, yang mengindikasikan bahwa kedua item memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk *Career Decision Making Self-Efficacy*.

Secara keseluruhan, nilai *factor loading* seluruh item berada pada rentang 0,710 hingga 0,999, yang menunjukkan bahwa setiap item memiliki tingkat validitas yang baik dalam merepresentasikan dimensi-dimensi *Career Decision Making Self-Efficacy*. Dengan demikian, seluruh item pada skala CDMSE dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur efikasi diri individu dalam pengambilan keputusan karier.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, reliabilitas menunjukkan bahwa suatu alat dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpulan data karena kualitasnya

yang baik (Arikunto, 2013). Konstruk dikatakan reliabel jika menghasilkan data yang konsisten dan menunjukkan kesamaan pada pengukuran yang dilakukan kembali pada kelompok responden dengan atribut yang sebanding. Dalam penelitian, reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat konsistensi suatu konstruk untuk mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian. Konstruksi yang menghasilkan data yang konsisten dan menunjukkan tingkat kesamaan yang tinggi dalam waktu ketika diujikan kembali pada kelompok responden yang sama dalam kondisi yang sama, kriteria reliabilitas terpenuhi.

Apabila standar reliabilitas mencapai koefisien 0,80, alat tersebut dianggap memenuhi standar tinggi. Realibitas suatu instrumen penelitian, seperti esai, angket, atau kuesioner, dapat diuji dengan menerapkan metode *Alpha Cronbach's* (Yusup, 2018). Nilai Alpha Cronbach diklasifikasikan menjadi kategori berikut: nilai 0,70 hingga 0,90 menunjukkan reliabilitas yang tinggi, nilai 0,50 hingga 0,70 menunjukkan reliabilitas yang moderat, dan nilai di bawah 0,50 menunjukkan reliabilitas yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan harus memiliki konsistensi yang sangat baik dalam mengukur masing-masing struktur, dengan semua item awal dipertahankan. Ini terbukti mengukur variabel yang dimaksudkan secara konsisten, sehingga data yang dikumpulkan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Skala	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0.710	Reliabel
<i>Career Decision Making</i>	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen *Work Life Balance*, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,710 dengan Std. Error sebesar 0,057 dan 95% Confidence Interval (CI) berada pada rentang 0,599–0,820. Nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur konsistensi internal instrumen, yaitu sejauh mana item-item dalam skala mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Menurut kriteria yang dikemukakan oleh Nunnally dan Bernstein (1994), instrumen dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Oleh karena itu, nilai alpha sebesar 0,710 menunjukkan bahwa instrumen *Work Life Balance* memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen *Career Decision Making Self-Efficacy Scale (CDMSE-S)*, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,600. Secara umum, nilai alpha $\geq 0,70$ dianggap memiliki reliabilitas yang baik, sedangkan nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima terutama pada penelitian eksploratif atau penelitian yang menggunakan instrumen yang telah mengalami adaptasi dan seleksi item.

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,600 menunjukkan bahwa instrumen *Career Decision Making Self-Efficacy Scale* (CDMSE-S) memiliki reliabilitas pada kategori cukup (*acceptable/marginal*). Artinya, item-item dalam skala ini memiliki konsistensi internal yang memadai untuk mengukur efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier, meskipun tingkat konsistensinya belum sekuat instrumen yang memiliki nilai alpha di atas 0,70.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa skala *Career Decision Making Self-Efficacy* (CDMSE) memiliki tingkat reliabilitas yang cukup dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian. Seluruh item pada instrumen masih layak digunakan karena nilai Cronbach's Alpha telah mencapai batas minimum yang umumnya digunakan dalam penelitian sosial dan psikologi, yaitu 0,60.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti setelah mereka mengumpulkan semua data dari responden. Proses analisis termasuk memastikan bahwa data dari responden adalah lengkap, mengelompokkan data berdasarkan variabel penelitian, menstabilasi, dan menggunakan rumus yang sesuai dengan pendekatan (Arikunto, 2013). Proses analisis tersebut dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak Microsoft Excell dan software JASP

versi 0.96.0 for windows. Tahapan analisis data yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian yang diperoleh dari responden. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat masing-masing variabel penelitian tanpa melakukan pengujian hubungan atau pengaruh antarvariabel. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui kecenderungan skor responden pada setiap konstruk yang diteliti sehingga diperoleh gambaran mengenai kondisi subjek penelitian secara lebih jelas.

Tabel 3. 6 Norma Kategorisasi

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

Keterangan:

X : Raw Score scale

M : Mean

SD : Standar deviasi

2. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui seberapa besar data yang diperoleh dari penelitian, uji normalitas digunakan. Jika data berdistribusi normal, analisis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Jika data berdistribusi normal, uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan software JASP versi 0.96.0 . Jika data berdistribusi normal, analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan adalah analisis *Jika* signifikansi p lebih besar dari 0.05, data dianggap terdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi p kurang dari 0.05, data dianggap tidak normal.

2. Uji Linieritas

Dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan software JASP versi 0.96.0, digunakan untuk menentukan apakah data berkorelasi secara linier atau syarat data dapat dianalisis dengan menggunakan Analisa Pearson Product Moment. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka hasilnya terdapat ada hubungan linier antara variabel.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah variabel *independen* dan variabel *dependen* memiliki hubungan yang signifikan. Untuk menguji ada tidaknya hubungan menggunakan:

a. Uji Korelasi Pearson Product Moment

Uji korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk mengetahui arah (positif atau negatif) dan kekuatan hubungan antara dua variabel. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai dengan +1, dimana semakin mendekati +1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat dan positif, sedangkan semakin mendekati -1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat dan negatif. Apabila nilai mendekati 0, maka menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak terdapat hubungan antara kedua variabel (Indartini & Mutmainah, 2024).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan X yang berlokasi di Kota Malang, Jawa Timur. Perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan pengolahan makanan dengan sistem kerja yang melibatkan beberapa divisi operasional dan manajerial. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, Perusahaan X memiliki beberapa divisi kerja seperti marketing, human resource (HR), finance, operational produksi, gudang, serta management support. Setiap divisi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Perusahaan X dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik lingkungan kerja yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu *Work Life Balance* dan *Career Decision Making*. Aktivitas kerja yang cukup dinamis, tuntutan pekerjaan yang beragam, serta adanya pekerja dengan latar belakang usia dan pengalaman kerja yang berbeda menjadikan perusahaan ini sesuai untuk dijadikan lokasi penelitian terkait keseimbangan kehidupan kerja dan pengambilan keputusan karier.

Selain itu, pekerja di Perusahaan X memiliki intensitas kerja yang cukup tinggi sehingga memungkinkan munculnya berbagai kondisi yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, seperti pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tekanan pekerjaan, serta pengelolaan peran dalam kehidupan

sehari-hari. Kondisi tersebut juga berkaitan dengan proses pengambilan keputusan karier pekerja, terutama dalam menentukan tujuan karier, perencanaan masa depan pekerjaan, serta keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengembangkan karier.

Secara umum, lingkungan kerja di Perusahaan X melibatkan interaksi antarpegawai yang cukup aktif dan sistem kerja yang menuntut pekerja untuk mampu beradaptasi dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, lokasi penelitian ini dinilai mampu memberikan gambaran yang sesuai mengenai hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja di Kota Malang.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pekerja Perusahaan X di Kota Malang dengan subjek penelitian yaitu pekerja aktif yang bekerja di berbagai divisi perusahaan, seperti divisi marketing, HR, finance, operational produksi, gudang, dan management support. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja perusahaan. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan pada rentang waktu 20 Mei 2026 sampai 1 Juni 2026. Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan pra penelitian awal terhadap beberapa pekerja Perusahaan X di Kota Malang untuk mengetahui fenomena yang terjadi di lapangan terkait *Work Life Balance* dan *Career Decision Making*.

Pra penelitian dilakukan melalui penyebaran pertanyaan singkat menggunakan Google Form kepada beberapa pekerja dari berbagai divisi perusahaan. Hasil pra penelitian menunjukkan bahwa sebagian pekerja mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi. Selain itu, beberapa pekerja juga menunjukkan adanya keraguan dalam menentukan arah karier dan perencanaan masa depan pekerjaan mereka.

Setelah hasil pra penelitian dirasa telah mewakili fenomena penelitian, peneliti kemudian menyusun instrumen penelitian dengan menggunakan adaptasi skala Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE) yang dikembangkan oleh Betz et al. (1996) dan telah diadaptasi di Indonesia oleh Purnama dan Ernawati (2021). Instrumen ini digunakan untuk mengukur tingkat *Career Decision Making* pekerja yang meliputi aspek self-appraisal, goal selection, problem solving, gathering occupational information, dan planning. Selanjutnya, variabel *Work Life Balance* diukur menggunakan *Work Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) serta telah diadaptasi dalam konteks Indonesia oleh Maimunah et al. (2024). Seluruh instrumen penelitian disusun menggunakan model skala Likert dengan lima pilihan jawaban.

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui tahap uji validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen dilakukan kepada responden yang memiliki karakteristik serupa dengan subjek

penelitian. Selain itu, peneliti juga melakukan proses expert judgement untuk memastikan kesesuaian isi aitem dengan konsep teoritis yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji coba instrumen, seluruh item dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam proses pengambilan data penelitian. Setelah instrumen penelitian dinyatakan layak, peneliti melakukan pengambilan data secara daring melalui penyebaran kuesioner Google Form kepada pekerja Perusahaan X di Kota Malang. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui media sosial dan komunikasi langsung seperti WhatsApp untuk mempermudah penjangkauan responden yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Pengambilan data dilakukan mulai bulan Maret 2026 sampai April 2026.

Jumlah subjek penelitian dalam penelitian ini sebanyak 72 pekerja yang mengacu pada teknik total sampling, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode total sampling. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi penelitian relatif terbatas dan seluruh populasi memenuhi karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini adalah pekerja aktif pada Perusahaan X di Kota Malang yang bersedia menjadi responden penelitian. Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melakukan proses pengolahan dan analisis data menggunakan teknik analisis statistik untuk mengetahui hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja

Perusahaan X di Kota Malang. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan software statistik untuk memperoleh hasil penelitian yang objektif dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Selama pelaksanaan penelitian, peneliti menghadapi beberapa hambatan dalam proses pengumpulan data. Hambatan utama yang dialami adalah kesulitan dalam memperoleh respons dari seluruh pekerja sesuai jumlah target penelitian. Beberapa pekerja memiliki jadwal kerja yang padat sehingga tidak langsung mengisi kuesioner penelitian. Selain itu, terdapat beberapa responden yang menunda pengisian kuesioner karena kesibukan pekerjaan dan aktivitas pribadi. Untuk mengatasi hambatan tersebut, peneliti melakukan tindak lanjut berupa pengingat secara berkala kepada responden melalui media komunikasi pribadi serta memperpanjang waktu pengumpulan data. Peneliti juga melakukan pendekatan langsung kepada beberapa pekerja agar partisipasi responden dapat meningkat. Melalui upaya tersebut, jumlah responden yang dibutuhkan akhirnya dapat terpenuhi sehingga data penelitian dapat dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian.

C. Data Demografis Penelitian

Pada penelitian ini, data demografis yang dikumpulkan meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan bagian kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 72 pekerja perusahaan X Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata usia responden adalah 26,46 tahun dengan

standar deviasi sebesar 3,56. Usia responden termuda adalah 19 tahun dan usia tertua adalah 44 tahun.

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	47,2%
Perempuan	38	52,8%
Pendidikan Terakhir		
SD	1	1,4%
SMP	4	5,6%
SMA	7	9,7%
SMK	11	15,3%
SMA/SMK	17	23,6%
D1	1	1,4%
D3	2	2,8%
D4	2	2,8%
S1/Sarjana	24	33,3%
Tidak mengisi	3	4,2%
Bagian Kerja		
Marketing	30	41,7%
Produksi	30	41,7%
Finance	6	8,3%
HRD	3	4,2%
Management Support/Assistant CEO	3	4,2%
Total	72	100%

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan bagian kerja. Ditinjau dari jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 38 responden (52,8%), sedangkan responden laki-laki berjumlah

34 responden (47,2%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang meskipun jumlah responden perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan S1/Sarjana sebanyak 24 responden (33,3%). Selanjutnya diikuti oleh responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 responden (23,6%), SMK sebanyak 11 responden (15,3%), dan SMA sebanyak 7 responden (9,7%). Sebagian kecil responden memiliki pendidikan SMP, Diploma, dan SD. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan yang cukup beragam.

Berdasarkan bagian kerja, jumlah responden terbanyak berasal dari divisi Marketing dan Produksi yang masing-masing berjumlah 30 responden (41,7%). Selanjutnya terdapat 6 responden (8,3%) dari divisi Finance, serta masing-masing 3 responden (4,2%) dari divisi HRD dan Management Support/Assistant CEO. Distribusi ini menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai bagian kerja yang ada di perusahaan.

Selain itu, berdasarkan usia, rata-rata usia responden adalah 26,46 tahun dengan rentang usia antara 19 hingga 44 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif kerja. Secara keseluruhan, distribusi responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai kelompok usia,

jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan bagian kerja. Keberagaman karakteristik tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi pekerja di perusahaan X Kota Malang.

D. Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang kamu berikan, format penulisannya dapat disesuaikan dengan contoh skripsi yang kamu kirim sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

a. Skor Empirik

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data pada variabel *Work Life Balance* sebagai variabel independen dan *Career Decision Making* sebagai variabel dependen dengan melihat nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi.

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif Empirik

Descriptive Statistics		
	TOTAL X	TOTAL Y
Valid	72	72
Missing	0	0
Mean	59.986	40.500
Std. Deviation	3.829	2.654
Minimum	52.000	36.000
Maximum	68.000	46.000

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 59,986 dengan standar

deviasi sebesar 3,829. Nilai minimum yang diperoleh sebesar 52 dan nilai maksimum sebesar 68. Sementara itu, variabel *Career Decision Making* memiliki nilai rata-rata sebesar 40,500 dengan standar deviasi sebesar 2,654. Nilai minimum yang diperoleh sebesar 36 dan nilai maksimum sebesar 46. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skor *Work Life Balance* maupun *Career Decision Making* pada responden cenderung berada pada tingkat yang cukup tinggi dengan variasi data yang relatif rendah.

b. Kategorisasi Data

1) Kategorisasi *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale*

Tabel 4. 3 Kategorisasi Variabel *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE)*

Kategorisasi	Norma	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	$X > 64$	15	20,83%
Sedang	$56 \leq X \leq 64$	41	56,94%
Rendah	$X < 56$	16	22,22%

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE-S)*, diketahui bahwa sebanyak 15 responden (20,83%) berada pada kategori tinggi, 41 responden (56,94%) berada pada kategori sedang, dan 16 responden (22,22%) berada pada kategori rendah. Dengan demikian, sebagian besar responden berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Career Decision-Making Self-*

Efficacy pada responden penelitian cenderung berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki keyakinan yang cukup dalam kemampuan mereka untuk membuat keputusan karier.

2) Kategorisasi *Work Life Balance*

Tabel 4. 4 Kategorisasi Variabel *Work Life Balance*

Kategorisasi	Norma	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	$X > 44$	13	18,06%
Sedang	$39 \leq X \leq 44$	42	58,33%
Rendah	$X < 39$	17	23,61%

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *Work Life Balance*, diketahui bahwa sebanyak 13 responden (18,06%) berada pada kategori tinggi, 42 responden (58,33%) berada pada kategori sedang, dan 17 responden (23,61%) berada pada kategori rendah. Dengan demikian, sebagian besar responden berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Work Life Balance* pada responden penelitian cenderung berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa responden cukup mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

c. Faktor Pembentuk Variabel

Berdasarkan aspek yang digunakan, faktor yang membentuk variabel yakni sebagai berikut :

1) *Career Decision Making*

Tabel 4. 5 Aspek Pembentuk Career Decision Making

Aspek	Total Skor	Persentase
<i>Self Appraisal</i>	574	19,7%
<i>Goal Selection</i>	582	20,0%
<i>Problem Solving</i>	585	20,1%
<i>Gathering</i>		
<i>Occupational</i>	581	19,9%
<i>Information</i>		
<i>Planning</i>	594	20,4%
Total	2916	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa aspek Planning memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel *Career Decision Making* dengan persentase sebesar 20,4%. Selanjutnya diikuti oleh aspek Problem Solving sebesar 20,1%, Goal Selection sebesar 20,0%, Gathering Occupational Information sebesar 19,9%, dan Self Appraisal sebesar 19,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan perencanaan karier menjadi aspek yang paling

dominan dalam pembentukan keyakinan pekerja terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan karier.

2) *Work Life Balance*

Tabel 4. 6 Aspek Pembentuk *Work Life Balance*

Aspek		Total Skor	Persentase
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>		1404	32,5%
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>		1457	33,7%
<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>		573	13,3%
<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>		885	20,5%
Total		4319	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa aspek *Personal Life Interference with Work (PLIW)* memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel *Work Life Balance* dengan persentase sebesar

33,7%. Selanjutnya diikuti oleh aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL) sebesar 32,5%, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) sebesar 20,5%, dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) sebesar 13,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada responden lebih banyak dipengaruhi oleh interaksi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dibandingkan aspek lainnya.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Variabel *Work Life Balance*

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p) $> 0,05$.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Variabel *Work Life Balance*

Test	Statistic	Sig.	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,147	0,088	Normal

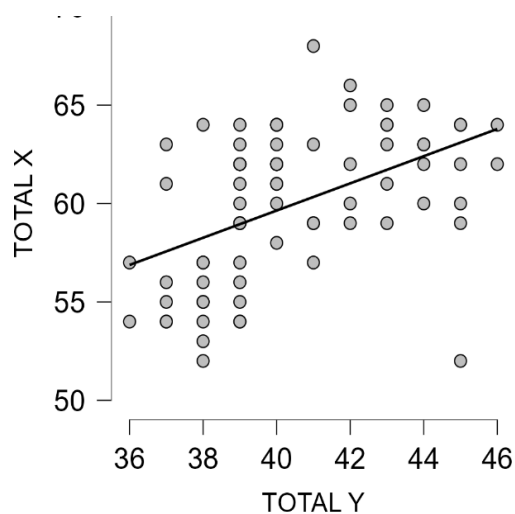
Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,088 ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Variabel *Career Decision Making***Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Variabel *Career Decision Making***

Test	Statistic	Sig.	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,172	0,028	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel *Career Decision Making* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data pada variabel *Career Decision Making* tidak berdistribusi normal. Karena salah satu variabel tidak berdistribusi normal, maka pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi non-parametrik Spearman's Rho.

c. Uji Linearitas

Gambar 4. 1 Uji Linearitas

Berdasarkan *scatter plot* yang diperoleh, titik-titik data menunjukkan pola yang cenderung mengikuti arah garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pola tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang linear dan positif antara *Work Life Balance* dan *Career Decision Making* . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas pada penelitian ini terpenuhi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi Spearman' Rho

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Spearman's Rho untuk mengetahui hubungan antara *Work Life Balance* dan *Career Decision Making* .

Tabel 4. 9 Hasil Uji Korelasi Spearman's Rho

Variabel	Spearman's Rho	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance – CDMSE</i>	0,525	<0,001	Signifikan

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman's Rho diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dan *Career*

Decision Making . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* yang dimiliki pekerja, maka semakin tinggi pula *Career Decision Making* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *Work Life Balance* , maka semakin rendah pula *Career Decision Making* . Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *Work Life Balance* dan *Career Decision Making* pada pekerja perusahaan X Kota Malang diterima.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki hubungan positif dengan kekuatan hubungan sedang terhadap *Career Decision Making*. Hal ini menunjukkan bahwa selain *Work Life Balance* , terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kemampuan pengambilan keputusan karier, seperti dukungan sosial, resiliensi, identitas karier, pengalaman kerja, dan self-efficacy individu (Xiong et al., 2026).

b. Persamaan Hubungan WLB terhadap CDMSE

Tabel 4. 10 Hasil Coefficients Corelational

	Model	Unstandardized	Std. Error	Std. Estimate	t	p
M ₀	(Intercept)	40.50	0.313		129.5	< 0.001
M ₁	(Intercept)	20.59	4.371		4.711	< 0.001
	WLB	0.332	0.073	0.479	4.564	< 0.001

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 20,59 + 0,332X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki arah hubungan positif terhadap *Career Decision-Making Self-Efficacy*. Koefisien regresi sebesar 0,332 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work Life Balance* akan meningkatkan *Career Decision-Making Self-Efficacy* sebesar 0,332 satuan. Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai $t = 4,564$ dengan $p < 0,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *Career Decision-Making* pada responden penelitian.

- c. Uji Korelasi Dimensi *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making Self-Efficacy*

Tabel 4. 11 Uji Korelasi Dimensi *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making Self-Efficacy*

Aspek	<i>Pearson's r</i>	P
WIPL - CDMSE	0.395	<.001
PLIW - CDMSE	0.432	<.001
WEPL - CDMSE	0.044	0.711
PLEW - CDMSE	0.411	<.001

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji korelasi Pearson antara setiap dimensi *Work Life Balance* dengan *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE). Berdasarkan hasil analisis, dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan CDMSE, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,395$ dan $p < 0,001$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan kekuatan korelasi sedang antara WIPL dan CDMSE. Hasil ini mengindikasikan bahwa individu yang mampu mengelola dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadinya cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi dalam melakukan tugas-tugas pengambilan keputusan karier, seperti menilai kemampuan diri, mencari informasi karier, menetapkan tujuan karier, membuat perencanaan, serta menyelesaikan masalah

yang berkaitan dengan pilihan karier. Kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu mempertahankan kondisi psikologis yang lebih stabil sehingga dapat mengambil keputusan karier dengan lebih percaya diri.

Dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan CDMSE ($r = 0,432$; $p < 0,001$). Nilai korelasi ini merupakan yang tertinggi dibandingkan dimensi lainnya dan termasuk dalam kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika individu mampu mengelola pengaruh kehidupan pribadi terhadap pekerjaan secara efektif, mereka cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan karier. Individu yang dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dan pekerjaan umumnya lebih mampu berkonsentrasi dalam mengeksplorasi pilihan karier, mengevaluasi alternatif yang tersedia, serta menentukan keputusan karier yang sesuai dengan tujuan dan kemampuan yang dimiliki.

Berbeda dengan kedua dimensi sebelumnya, dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan CDMSE ($r = 0,044$; $p =$

0,711). Nilai korelasi yang sangat rendah menunjukkan bahwa manfaat yang diperoleh dari pekerjaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pribadi tidak berkaitan secara langsung dengan keyakinan individu dalam mengambil keputusan karier. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pekerjaan dapat memberikan pengalaman positif, keterampilan, atau sumber daya yang mendukung kehidupan pribadi, manfaat tersebut belum tentu meningkatkan kemampuan individu dalam mengeksplorasi pilihan karier, menetapkan tujuan karier, maupun membuat keputusan karier secara efektif. Dengan kata lain, peningkatan kualitas kehidupan pribadi yang berasal dari pekerjaan bukan merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi CDMSE pada subjek penelitian ini.

Selanjutnya, dimensi Personal Life Enhancement of Work (PLEW) menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan CDMSE, dengan nilai $r = 0,411$ dan $p < 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar manfaat yang diperoleh individu dari kehidupan pribadinya untuk mendukung pekerjaan, maka semakin tinggi pula keyakinannya dalam mengambil keputusan karier. Kehidupan pribadi yang memberikan dukungan emosional, relasi sosial yang positif, serta kondisi psikologis yang baik dapat membantu individu

menjalankan pekerjaannya dengan lebih optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan rasa kompeten dan kepercayaan diri individu dalam menghadapi berbagai tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier, termasuk menentukan pilihan karier yang sesuai dan mengatasi hambatan dalam proses pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa tiga dimensi *Work Life Balance*, yaitu WIPL, PLIW, dan PLEW, memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *Career Decision-Making Self-Efficacy*. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek keseimbangan yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola interaksi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki kontribusi terhadap meningkatnya keyakinan individu dalam melakukan tugas-tugas pengambilan keputusan karier. Di antara ketiga dimensi tersebut, PLIW memiliki hubungan yang paling kuat dengan CDMSE ($r = 0,432$), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan mengelola pengaruh kehidupan pribadi terhadap pekerjaan merupakan aspek *Work Life Balance* yang paling berkaitan dengan peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier. Sebaliknya, dimensi WEPL tidak menunjukkan hubungan yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa

manfaat pekerjaan terhadap kehidupan pribadi tidak secara langsung berkaitan dengan keyakinan individu dalam menentukan pilihan karier.

H. Pembahasan

1. Tingkat *Work Life Balance* pada pekerja perusahaan x di Kota Malang

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa pekerja Perusahaan X Kota Malang memiliki tingkat *Work Life Balance* yang relatif baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata *Work Life Balance* sebesar 59,986 dengan skor minimum 52 dan maksimum 68. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki. Berdasarkan aspek pembentuk variabel, diketahui bahwa aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW) memiliki kontribusi terbesar dengan persentase sebesar 33,7%, diikuti oleh *Work Interference with Personal Life* (WIPL) sebesar 32,5%, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) sebesar 20,5%, dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) sebesar 13,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja lebih banyak dipengaruhi oleh interaksi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Tingginya aspek PLIW menunjukkan bahwa kehidupan pribadi pekerja masih memiliki pengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini dapat terjadi karena sebagian pekerja memiliki

berbagai peran di luar pekerjaan, seperti tanggung jawab keluarga, hubungan sosial, maupun kebutuhan pribadi lainnya. Meskipun demikian, hasil deskriptif menunjukkan bahwa pekerja masih mampu mengelola berbagai tuntutan tersebut sehingga tidak menyebabkan ketidakseimbangan yang signifikan. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *Work Life Balance* yang dikemukakan oleh Greenhaus et al. (2003) yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tercapai ketika individu mampu membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang memiliki *Work Life Balance* yang baik cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi serta kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan berbagai peran kehidupan secara bersamaan.

Selain itu, teori *Conservation of Resources* yang dikemukakan Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa individu akan berusaha mempertahankan sumber daya yang dimiliki, seperti waktu, energi, dan dukungan sosial. Pekerja yang mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik akan lebih mudah mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, individu yang mengalami kehilangan sumber daya cenderung mengalami stres dan kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja Perusahaan X Kota Malang secara umum mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Kondisi tersebut menjadi modal

penting bagi pekerja untuk menjalankan aktivitas pekerjaan secara optimal sekaligus memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi mereka.

Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja Perusahaan X lebih banyak dipengaruhi oleh interaksi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dibandingkan manfaat positif yang diperoleh dari kedua domain tersebut. Tingginya kontribusi aspek PLIW mengindikasikan bahwa kehidupan pribadi, seperti tanggung jawab keluarga, kebutuhan pribadi, maupun hubungan sosial, merupakan faktor yang paling besar memengaruhi kondisi keseimbangan kehidupan kerja pekerja. Meskipun demikian, pekerja masih mampu mengelola pengaruh tersebut sehingga tidak menimbulkan gangguan yang berarti terhadap pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, aspek WEPL memiliki kontribusi paling rendah sebesar 13,3%, yang menunjukkan bahwa manfaat positif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama dalam membentuk *Work Life Balance* pekerja.

2. Tingkat *Career Decision Making* pada Pekerja Perusahaan X Kota Malang

Berdasarkan hasil Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa pekerja Perusahaan X Kota Malang memiliki tingkat *Career Decision Making* yang relatif tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 40,500. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki kemampuan yang baik dalam menentukan arah karier, menetapkan tujuan karier,

merencanakan pengembangan karier, mencari informasi pekerjaan, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karier. Berdasarkan hasil analisis aspek, diketahui bahwa aspek *Planning* memiliki persentase terbesar yaitu 20,4%, diikuti oleh *Problem Solving* sebesar 20,1%, *Goal Selection* sebesar 20,0%, *Gathering Occupational Information* sebesar 19,9%, dan *Self-Appraisal* sebesar 19,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan merencanakan langkah-langkah karier menjadi aspek yang paling dominan dalam membentuk *Career Decision Making* pada pekerja.

Dominannya aspek *Planning* menunjukkan bahwa pekerja memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menyusun langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan. Meskipun demikian, aspek *Planning* tetap menjadi aspek yang paling dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan menyusun langkah-langkah pengembangan karier merupakan faktor yang paling berperan dalam proses pengambilan keputusan karier pekerja. Sebaliknya, aspek *Self-Appraisal* memiliki kontribusi paling rendah sebesar 19,7%, yang menunjukkan bahwa penilaian terhadap kemampuan dan potensi diri belum menjadi pertimbangan utama dibandingkan aspek-aspek lain dalam proses pengambilan keputusan karier.

Pekerja tidak hanya mampu menentukan tujuan karier, tetapi juga mampu mempersiapkan strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan

tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Taylor dan Betz (1983), yang menjelaskan bahwa *Career Decision Making* mencakup kemampuan individu dalam melakukan penilaian diri, mengumpulkan informasi pekerjaan, menentukan tujuan karier, membuat perencanaan, dan menyelesaikan berbagai permasalahan karier. Kelima aspek tersebut merupakan dasar penting dalam proses pengambilan keputusan karier yang efektif.

Selain itu, *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) menjelaskan bahwa kemampuan pengambilan keputusan karier dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan pengalaman individu. Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih aktif mengeksplorasi pilihan karier, menetapkan tujuan yang jelas, serta mampu menghadapi tantangan yang muncul dalam proses pengembangan karier. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja Perusahaan X Kota Malang memiliki kemampuan *Career Decision Making* yang baik sehingga mampu menentukan arah dan perencanaan karier secara lebih jelas.

3. Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada Pekerja Perusahaan X Kota Malang

Berdasarkan Hasil uji hipotesis menggunakan korelasi Spearman's Rho menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat

hubungan positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja Perusahaan X Kota Malang. Nilai korelasi sebesar 0,525 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* yang dimiliki pekerja, maka semakin tinggi pula *Career Decision Making* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *Work Life Balance*, maka semakin rendah pula kemampuan pekerja dalam mengambil keputusan karier.

Hasil penelitian ini mendukung asumsi peneliti bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam proses pengambilan keputusan karier. Pekerja yang mampu menjaga keseimbangan kehidupannya cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta kemampuan berpikir yang lebih objektif. Kondisi tersebut membantu individu dalam mengevaluasi pilihan, menentukan tujuan karier, serta menyusun rencana karier secara lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan teori stres dan koping yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman yang menjelaskan bahwa stres yang berlebihan dapat mengganggu proses kognitif individu, termasuk dalam proses pengambilan keputusan. Sebaliknya, individu yang memiliki kondisi psikologis yang lebih baik akan lebih mampu berpikir rasional dan mengambil keputusan secara tepat.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori *Conservation of Resources* dari Hobfoll yang menjelaskan bahwa individu yang mampu mengelola sumber daya seperti waktu, energi, dan dukungan sosial dengan baik akan lebih siap menghadapi berbagai tuntutan kehidupan. Kemampuan tersebut membantu individu dalam mempertimbangkan berbagai alternatif dan menentukan keputusan karier secara lebih matang. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Creed et al. (2006) yang menunjukkan bahwa individu dengan kondisi psikologis yang lebih baik cenderung memiliki kemampuan pengambilan keputusan karier yang lebih tinggi.

Penelitian ini juga mendukung kerangka *Social Cognitive Career Theory* yang menjelaskan bahwa faktor psikologis dan pengalaman individu berperan penting dalam proses pengambilan keputusan karier. Hasil penelitian ini juga mendukung *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menyatakan bahwa faktor psikologis dan keyakinan individu terhadap kemampuannya berperan penting dalam pembentukan perilaku karier. Individu dengan self-efficacy yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengevaluasi alternatif karier serta mengambil keputusan yang sesuai dengan tujuan kariernya (Lent et al., 1994 ;Yiming et al., 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *Career Decision Making* pada pekerja. Pekerja yang mampu menjaga keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih mampu menentukan tujuan karier, menyusun perencanaan karier, mencari informasi pekerjaan yang dibutuhkan, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kariernya. Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat hasil pra penelitian yang menunjukkan bahwa pekerja dengan *Work Life Balance* yang lebih baik cenderung lebih yakin dalam menentukan arah dan perencanaan karier dibandingkan pekerja yang mengalami tekanan pekerjaan yang lebih tinggi.

Hasil analisis kontribusi aspek menunjukkan bahwa aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW) memiliki nilai kontribusi tertinggi terhadap *Work Life Balance* sebesar 61,7%, sedangkan aspek *Planning* memiliki kontribusi tertinggi terhadap *Career Decision Making* sebesar 56,4%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kehidupan pribadi terhadap pekerjaan berkaitan erat dengan kemampuan pekerja dalam merencanakan pengembangan kariernya.

Selain itu, aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL) juga menunjukkan kontribusi yang tinggi sebesar 56,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang mampu mengelola konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih mampu menyusun tujuan serta langkah-langkah karier yang jelas. Di sisi lain, aspek *PLEW* memiliki kontribusi sebesar 51,8% dan berkaitan dengan *Gathering Occupational Information* yang memiliki kontribusi sebesar 37,5%. Kondisi ini

menunjukkan bahwa manfaat positif dari kehidupan pribadi dapat mendorong individu untuk lebih aktif mencari informasi mengenai peluang karier dan pengembangan profesional.

Sementara itu, aspek WEPL memiliki kontribusi sebesar 37,5% dan berkaitan dengan Goal Selection yang memiliki kontribusi sebesar 34,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman positif yang diperoleh dari pekerjaan dapat membantu pekerja dalam menentukan tujuan karier yang lebih realistis dan sesuai dengan kondisi dirinya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek *Work Life Balance* yang berkaitan dengan pengelolaan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan aspek peningkatan kualitas hidup. Kondisi tersebut berhubungan dengan kemampuan pekerja dalam merencanakan dan mengembangkan kariernya. Dengan demikian, semakin baik pekerja mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam menetapkan tujuan, menyusun rencana, mencari informasi, serta mengambil keputusan terkait karier di masa depan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja Perusahaan X Kota Malang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *Work Life Balance* pada pekerja Perusahaan X Kota Malang cenderung tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan aspek pembentuknya, aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW) memberikan kontribusi terbesar dalam pembentukan *Work Life Balance*.
2. Tingkat *Career Decision Making* pada pekerja Perusahaan X Kota Malang cenderung tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki kemampuan yang baik dalam menentukan tujuan karier, merencanakan pengembangan karier, mencari informasi pekerjaan, melakukan penilaian diri, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karier. Berdasarkan aspek pembentuknya, aspek *Planning* memberikan kontribusi terbesar dalam pembentukan *Career Decision Making*.

3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dengan *Career Decision Making* pada pekerja Perusahaan X Kota Malang yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *tingkat Work Life Balance* yang dimiliki pekerja, maka semakin tinggi pula kemampuan *Career Decision Making* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *Work Life Balance* yang dimiliki pekerja, maka semakin rendah pula kemampuan *Career Decision Making* yang dimiliki.

B. Keterbatasan Penelitian

Dari pengalaman selama penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang dapat menjadi evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pekerja di Perusahaan X Kota Malang sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada pekerja di perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara *Work Life Balance* dan *Career Decision Making* sehingga belum mampu menjelaskan faktor-faktor lain yang kemungkinan turut memengaruhi *Career Decision Making* pada pekerja, seperti kepuasan kerja, efikasi diri, dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, maupun stres kerja.

3. Pengumpulan data pada penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner sehingga belum mampu menggali pengalaman, pandangan, dan alasan responden secara lebih mendalam terkait kondisi *Work Life Balance* dan pengambilan keputusan karier yang mereka alami.
4. Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional sehingga hanya mampu menjelaskan hubungan antar variabel dan belum dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara langsung antara *Work Life Balance* dan *Career Decision Making*.
5. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh berdasarkan persepsi subjektif responden melalui metode self-report sehingga masih terdapat kemungkinan munculnya bias jawaban, seperti kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai harapan sosial.

C. Saran dan arah Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran dan arah penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Saran bagi Subjek Penelitian

Pekerja diharapkan dapat terus mempertahankan *Work Life Balance* yang telah dimiliki sekaligus meningkatkan kemampuan dalam mengelola tuntutan kehidupan pribadi agar tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan, mengingat aspek *Personal Life Interference with Work (PLIW)* merupakan aspek yang paling dominan dalam pembentukan *Work Life Balance*. Selain

itu, meskipun tingkat Career Decision Making tergolong tinggi, pekerja diharapkan tidak hanya berfokus pada perencanaan karier (*planning*), tetapi juga terus mengembangkan kemampuan dalam melakukan penilaian diri, mencari informasi mengenai peluang karier, menetapkan tujuan karier yang realistis, serta menyelesaikan berbagai permasalahan karier secara efektif. Dengan demikian, pekerja diharapkan mampu mengambil keputusan karier secara lebih matang, objektif, dan sesuai dengan tujuan karier yang ingin dicapai.

2. Saran bagi Perusahaan X

Pihak Perusahaan X diharapkan dapat terus mendukung terciptanya Work Life Balance bagi para pekerja melalui kebijakan kerja yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Mengingat aspek Personal Life Interference with Work (PLIW) memberikan kontribusi terbesar dalam pembentukan *Work Life Balance*, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kondisi kehidupan pribadi pekerja yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, misalnya melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas kerja sesuai kebutuhan organisasi, serta penyediaan program yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, meskipun aspek Planning merupakan aspek yang paling dominan dalam pembentukan *Career Decision Making*, perusahaan tetap perlu mengembangkan aspek lainnya, seperti *self appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, dan *problem solving*, melalui program

pelatihan, coaching, mentoring, maupun konseling karier. Dengan demikian, pekerja tidak hanya memiliki kemampuan yang baik dalam merencanakan karier, tetapi juga mampu mengenali potensi diri, memperoleh informasi karier yang memadai, menetapkan tujuan karier secara realistis, serta mengambil keputusan karier secara lebih matang dan efektif.

3. Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan subjek penelitian pada berbagai jenis perusahaan, sektor industri, maupun wilayah yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Career Decision Making, seperti kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, stres kerja, *career adaptability*, dukungan organisasi, maupun efikasi diri karier sebagai variabel mediasi atau moderasi. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menganalisis kontribusi masing-masing dimensi Work Life Balance dan Career Decision Making secara lebih mendalam sehingga dapat diketahui aspek mana yang paling membutuhkan intervensi. Di samping itu, penggunaan pendekatan mixed methods atau pendekatan kualitatif juga disarankan agar mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antara Work Life Balance dan Career Decision Making pada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M., Psikologi, F., & Mercu, U. (2019). *Social Cognitive Theory : A Bandura Thought Review published in 1982-2012*.
<https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*.
- Bandura, A. (1986). *SOCIAL FOUNDATIONS OF THOUGHT AND ACTION A*.
- Baran, D., Górka, E., Cwiakała, M., Wojak, G., Grzelak, M., Olszyńska, K., Mrzygłód, P., Frasunkiewicz, M., Ręczajski, P., Ślusarczyk, M., & Piwnik, J. (2025). THE ROLE OF WORK-LIFE-BALANCE IN EFFECTIVE BUSINESS MANAGEMENT. *SSRN Electronic Journal*, 215.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.5585990>
- Berglund, E., Anderzén, I., Andersén, Å., & Lindberg, P. (2021). *Work Life Balance predicted work ability two years later: a cohort study of employees in the Swedish energy and water sector. BMC Public Health*, 21(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1186/s12889-021-11235-4>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). *The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men*. 28(5), 399–410.

- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). *Evaluation of a Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale*.
<https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Clark, S. C. (2000). *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L.-A. (2006). This is the author-version of a paper published as: Creed, Peter and Patton, Wendy and Prideaux, Lee-Ann (2006) Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Journal of Career Development*, 33, 47-65 ST-This is the author-version of a paper.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Febrianti, F., Sujati, H., & Herwin. (2023). *UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KONSTRUK INSTRUMEN PAKAPIN UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR SISWA KELAS III*. 12(3), 3014–3024.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gati, I., & Asher, I. (2001). *The PIC Model for Career Decision Making : Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice*.

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of and Conflict Family Between Work. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work – family balance and quality of life*. 63, 510–531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hansen, J. C. (1974). *J. O. Crites. Career Maturity Inventory*. Monterey, Calif.: CTB/McGraw-Hill, 1973. 21(2), 168–172.
- Hardianty, V., Hayati, M., & Verawati, H. (2025). Analysis *Self Efficacy* in Improving *Work Life Balance* on Employee Performance Terms Sharia Management Perspective. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 5(1), 51–72. <https://doi.org/10.37680/ijief.v5i1.6963>
- Hermawan, M. G., Novita, M. P., Kristen, U., & Wacana, S. (2025). *Unlocking career choices : The role of Self - Efficacy Final - Year Students Decision Making Membuka jalan karier : Bagaimana Efikasi Diri mempengaruhi Keputusan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir*. 13(3), 464–472.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*.
- Lee, S., Jung, J., Baek, S., & Lee, S. (2022). *The Relationship between Career Decision-Making Self-Efficacy , Career Preparation Behaviour and Career Decision Difficulties among South Korean College Students*.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 45, Issue 1, pp. 79–122).
- Maimunah, F., Lestari Kadiyono, A., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk *Work Life Balance* Pada Remote Working Employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94–103. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.387>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Purnama, C. Y., & Ernawati, L. (2021). *A psychometric evaluation of the Career Decision Making self-efficacy scale*. 25(1), 77–87.

- Purwanto. (2018). *Teknik penyusunan instrumen uji validitas dan reliabilitas penelitian ekonomi syariah*.
- Rafsanjani, H. (2022). *CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA) UNTUK MENGUKUR UNIDIMENSIONAL INDIKATOR PILAR PENGEMBANGAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA*. 7(30), 620–637.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). *Work Life Balance : an Integrative Review*. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sisco, M. W. (2014). *Career Decision-Making Self-Efficacy : Examining the Effects of Career Choice , Education , and Work Experience of Entrepreneurs Click here to let us know how this document benefits you .*
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rúa, S. M. (2022). Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy: Meta-Analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951–964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Syafiuddin, A. (2018). Michel Foucault. *Refleksi: Jurnal Filsafat Dan Pemikiran Islam*, 18(2), 141. <https://doi.org/10.14421/ref.2018.1802-02>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the

- understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Utaminingsih, S., Anwar, S., & Rachmawaty, S. (2024). Pengaruh Work Life Balanceterhadap Kinerja Guru PAUD: Tantangan dan Strategi untuk Mencapai Keseimbangan. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(6), 1269–1276. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i5.6061>
- Xiong, Y., Yu, J., & Wu, H. (2026). The relationship between psychological resilience and employability among higher vocational college students: the chain mediating effects of perceived social support and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 16(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1707655>
- Yiming, Y., Shi, B., Kayani, S., & Biasutti, M. (2024). Examining the relationship between self-efficacy, career development, and subjective wellbeing in physical education students. *Scientific Reports*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-59238-6>
- Yusup, F. (2018). *UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF*. 7(1), 17–23.
- Zhou, D., Peng, Z., & Zhou, H. (2023). *The influence of career decision-making self-efficacy on employability of higher vocational students : mediated by emotional intelligence. December.* <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1274430>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

Surat Mahasiswa <https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psychoApps/cetakSipsUser.php>



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 1111/FPsi.1/PP.009/5/2026 18 Mei 2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.
HRD. Apelicious
Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur
65144
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : HANIF RIDHO ROSYIDIN/220401110200
Tempat Penelitian : Apelicious
Judul Skripsi : HUBUNGAN CAREER DECISION MAKING PADA WORK LIFE BALANCE PEKERJA PERUSAHAAN X DI KOTA MALANG
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Fina Hidayati, MA.
2. Drs. H. Yahya, MA.
Tanggal Penelitian : 18-05-2026 s.d 01-06-2026
Model Kegiatan : Online

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

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,
Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;

2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.



09/06/2026. 20.3

Lampiran 2. Form Kuesioner Penellitian

Kuesioner Penelitian: Work-Life Balance dan Career Dec ☆

Pertanyaan Jawaban 72 Setelan

Bagian 1 dari 4

Kuesioner Penelitian: Work-Life Balance dan Career Decision Making

Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data terkait Work-Life Balance dan Pengambilan Keputusan Karir responden. Jawaban Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah.

Nama/Inisial *

Teks jawaban singkat

Pendidikan Terakhir *

☐ SD

☐ SMP

Pendidikan Terakhir *

☐ SD

☐ SMP

☐ SMA/SMK

☐ S1

☐ S2

☐ S3

☐ D3

☐ D4

☐ Yang lain: _____

Usia (Tahun) *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Bagian Kerja *

Teks jawaban singkat

Setelah bagian 1 Lanjutkan ke bagian berikut

Lampiran 3. Skala Penelitian WLB

Bacalah setiap pernyataan dengan saksama. Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan kondisi Anda dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tidak ada jawaban benar atau salah. Berikan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah:

1 = Sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Setelah melakukan pekerjaan, saya terlalu lelah untuk melakukan hal yang ingin saya lakukan.					
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk menjaga kehidupan pribadi yang ingin saya miliki.					
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.					
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.					

5	Saya harus meninggalkan kepentingan pribadi karena waktu yang saya habiskan untuk bekerja.					
6	Kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
7	Pekerjaan saya memburuk karena semua yang terjadi di kehidupan pribadi saya.					
8	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif karena segala hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.					
9	Ketika sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan saya.					
10	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk memikirkan hal-hal pribadi saya					
11	Pekerjaan memberikan saya kekuatan untuk mengikuti kegiatan di luar pekerjaan yang penting bagi saya.					
12	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan, membantu saya mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah					
13	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik ketika bekerja, karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya					

14	Kehidupan pribadi memberikan saya kekuatan untuk melakukan pekerjaan					
15	Kehidupan pribadi membantu saya merasa santai dan siap untuk melakukan pekerjaan dihari berikutnya					

Bacalah setiap pernyataan dengan saksama. Berikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi, pengalaman, dan pendapat Anda terkait proses pengambilan keputusan karier yang Anda lakukan. Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawablah setiap pernyataan secara jujur sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya.

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Lampiran 4. Skala Penelitian CDMSE

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya mengukur dan memahami kemampuan yang saya miliki					
2	Saya akan tekun dan menjalani karir saya meskipun sedang dalam keadaan frustrasi					
3	Saya memilih satu karir utama dari daftar pilihan pekerjaan yang menjadi pertimbangan saya					
4	Saya memutuskan hal apa yang penting bagi saya dalam sebuah pekerjaan					
5	Saya mencari tahu pendapatan rata-rata per tahun pada orang yang bekerja di bidang yang saya minati					

6	Saya menentukan jenis pekerjaan yang ideal bagi diri saya.					
7	Saya berdiskusi dengan orang yang bekerja di bidang yang saya minati					
8	Saya mencari informasi mengenai program pendidikan yang mendukung pengembangan karir					
9	Saya mengidentifikasi beberapa alternatif karir apabila saya tidak mendapatkan karir yang saya inginkan					
10	Saya menentukan langkah-langkah yang akan diambil jika saya mengalami masalah dalam pekerjaan pada bidang karier yang saya pilih.					

Lampiran 5. Uji Validitas Instrumen

Instrumen WLB

Dimensi	Item	CRIT
Work Interference with Personal Life	WIPL_1	0.561
	WIPL_2	0.577
	WIPL_3	0.482
	WIPL_4	0.639
	WIPL_5	0.503
Personal Life Interference with Work	PLIW_6	0.562
	PLIW_7	0.658
	PLIW_9	0.542
	PLIW_10	0.511
	PLIW_11	0.497
Work Enhancement of Personal Life	WEPL_12	0.477
	WEPL_14	0.343
Personal Life Enhancement of Work	PLEW_15	0.337
	PLEW_16	0.463
	PLEW_17	0.423

Instrumen CDMSE

Factor	Indicator	Std. Est. (all)
Gathering of Information	GI 3	0.827
	GI 4	0.782
Self Appraisal	SA 1	0.999
	SA 2	0.998
Goal Selection	GS 2	0.710
	GS 3	0.794
Planning	PL 4	0.720
	PL 5	0.823
Problem Solving	PS 2	0.856
	PS 5	0.750

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

Frequentist Scale Reliability Statistics ▼

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Cronbach's α	0.710	0.057	0.599	0.820

Frequentist Scale Reliability Statistics ▼

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Cronbach's α	0.600	0.065	0.473	0.727

Lampiran 7. Analisis Deskriptif

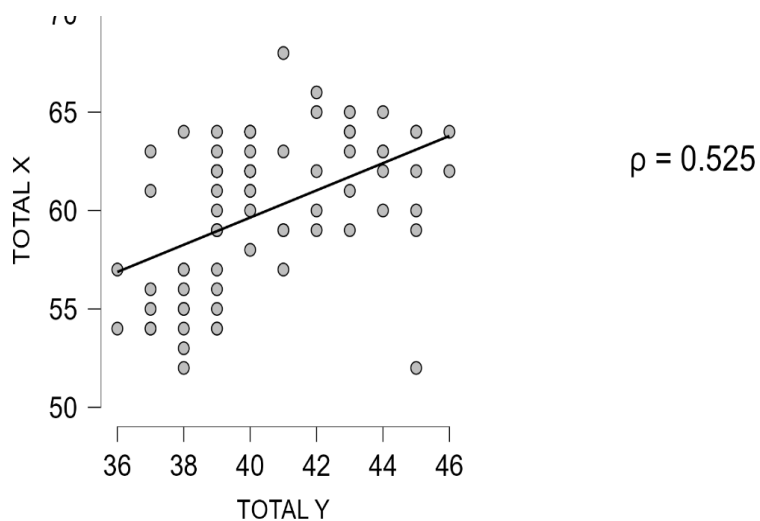
Kategorisasi	Norma	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	$X > 64$	15	20,83%
Sedang	$56 \leq X \leq 64$	41	56,94%
Rendah	$X < 56$	16	22,22%
Total		72	100,00%

Kategorisasi	Norma	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	$X > 44$	13	18,06%
Sedang	$39 \leq X \leq 44$	42	58,33%
Rendah	$X < 39$	17	23,61%
Total		72	100,00%

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

Test	Statistic	Sig.	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,147	0,088	Normal

Test	Statistic	Sig.	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,147	0,088	Normal

Lampiran 9. Hasil Uji Linearitas**Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis****Spearman's Correlations**

	Spearman's rho	p
TOTAL Y - TOTAL X	0.525	< .001

Lampiran 11. Persamaan Hubungan WLB terhadap CDMSE

Coefficients ▼

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	40.50	0.313		129.5	< .001
M ₁	(Intercept)	20.59	4.371		4.711	< .001
	WLB	0.332	0.073	0.479	4.564	< .001

Lampiran 12. Uji Korelasi Dimensi Worklife Balance dengan Career Decision Making Self-Efficacy

Pearson's Correlations ▼

			Pearson's r	p
CDMSE	-	A1	0.395	< .001
CDMSE	-	A2	0.432	< .001
CDMSE	-	A3	0.044	0.711
CDMSE	-	A4	0.411	< .001

Lampiran 13. Jawaban Responden

Timestamp	Nama/Inisial	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bagian Kerja	Setelah me
5/20/2026 8:27:45	K	21	Laki-laki	SMK	Produksi	4
5/20/2026 8:39:11	A	22	Perempuan	SMK	Produksi	4
5/20/2026 8:51:34	R	23	Laki-laki	SMK	Produksi	4
5/20/2026 9:03:58	P	23	Laki-laki	SMK	Produksi	4
5/20/2026 9:15:20	S	24	Laki-laki	-	Produksi	4
5/21/2026 10:12:47	G	24	Laki-laki	SD	Produksi	4
5/21/2026 10:25:31	L	24	Laki-laki	-	Produksi	4
5/21/2026 10:41:09	P	25	Laki-laki	S1	Produksi	4
5/21/2026 10:54:18	D	26	Laki-laki	SMP	Produksi	4
5/21/2026 11:08:42	F	26	Laki-laki	SMK	Produksi	4
5/21/2026 11:23:57	E	26	Perempuan	SMK	Produksi	4
5/22/2026 13:07:26	B	27	Perempuan	SMA	Produksi	4
5/22/2026 13:18:49	Y	27	Perempuan	SMK	Produksi	4
5/22/2026 13:32:15	MA	27	Perempuan	-	Produksi	4
5/22/2026 13:45:38	U	30	Laki-laki	SMA	Produksi	4
5/22/2026 14:01:24	K	32	Perempuan	Sarjana	Marketing	4
5/22/2026 14:16:51	J	31	Perempuan	SMK	Produksi	4
5/23/2026 15:09:43	T	31	Perempuan	SMK	Produksi	4
5/23/2026 15:26:12	R	29	Perempuan	SMK	Produksi	4
5/23/2026 15:40:58	S	29	Perempuan	SMK	Produksi	3
5/23/2026 15:55:37	AF	44	Perempuan	SMA	Produksi	4

Setelah m Pekerjaan Saya serir Kehidupar Saya haru Kehidupar Pekerjaan Saya terla Kelka sed Saya kesu Pekerjaan Hal-hal ya Saya men Kehidupar Kehidupar

4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4
4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	2	2	1	3	2	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4
4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4
4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3
4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3
4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	3	4
4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	5	4	4	4	4
4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	2	2	1	2	1	4	4	4	5	3
4	4	4	4	2	1	1	2	2	2	4	4	4	5	5
4	4	3	4	4	2	1	2	2	2	4	3	4	4	4
4	3	4	4	5	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	2	2	2	2	1	5	5	5	4	5
4	4	3	4	4	2	1	2	2	2	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	5
4	3	4	4	3	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4
4	3	3	4	5	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	3	4	4	4
4	4	5	4	5	2	1	2	2	2	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	5	4	4	4	4
4	3	4	4	3	2	2	2	1	2	4	3	4	3	4
4	4	4	4	5	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	4	5	4	4	5
4	4	4	3	4	2	1	1	2	2	4	4	3	4	4
3	3	4	5	4	2	1	2	2	2	4	5	4	4	5