

**GAMBARAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PEGAWAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DI KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

diajukan oleh
Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
178600089



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/21


SKRIPSI
GAMBARAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PEGAWAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DI KOTA BINJAI

dipersiapkan dan disusun oleh
Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
178600089


telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 30 September 2021

Susunan Dewan Penguji


Pembimbing Utama


Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog


Ketua Sidang


Hasanuddin, M.Ag, Ph.D

Sekretaris


Dinda Permatasari H, M.Psi, Psikolog

Penguji Tamu



Farida Hanum Siregar, M.Psi, Psikolog

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 30 September 2021

Kepala Bagian


Arif Fachriani, S.Psi, M.Psi

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring

NPM : 178600089

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas/Sekolah : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 30 September 2021



Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
178600089

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
NPM : 178600089
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul:

Gambaran *Work Life Balance* Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :

Medan

Pada Tanggal :

30 September 2021

Yang menyatakan



(Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring)

MOTTO

Akan tiba saatnya kita temukan alasan paling tepat untuk berjuang. Jika telah tiba,
genggam erat. Sesuatu yang istimewa takan datang dua kali

Ketika kau melakukan usaha mendekati cita-citamu, di waktu yang bersamaan
cita-citamu juga sedang mendekatimu. Alam semesta bekerja seperti itu.



PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada Allah SWT atas nikmat, karunia dan anugerahNya kepada peneliti yang tiada tara. Teruntuk kedua orangtuaku, Bapak Kasta Sembiring dan Mamak Rosma Br. Sinukaban, yang sudah mempertaruhkan nyawanya demi kelahiranku di dunia, membesarkan dan merawatku dengan penuh cinta kasih dan materi yang tak dapat dihitung banyaknya, serta doa yang tiada hentinya mereka panjatkan demi kesuksesan dan kebahagiaanku, anak bungsunya.

Kak Dea dan Abangku Rado, yang juga senantiasa memperhatikan dan mendoakan kesuksesan adik bungsunya, meskipun mereka jauh.

Dosen pembimbingku, Bu Laili Alfita yang telah mengajarkan banyak hal dan membimbingku dengan penuh kasih dan sabar. Dosen Pembimbing Akademik, Pak Arif Fachrian yang telah banyak membantu peneliti dari awal penelitian hingga akhir. Serta seluruh pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembuatan skripsi ini, terimakasih atas bantuan dan dukungannya. Semoga semua kebaikan yang dicurahkan kepada peneliti, dapat menjadi berkah bagi semua pihak yang bersangkutan, Amin.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring lahir di Kabupaten Deli Serdang, Kecamatan Pancur Batu, Provinsi Sumatera Utara tepatnya di Dusun IV Desa Tanjung Anom pada hari minggu tanggal 28 Maret 1999. Peneliti lahir dari pasangan Kasta Sembiring dan Rosma Br. Sinukaban dan merupakan anak bungsu dari dua bersaudara, yaitu Dea Rovica Sari Br. Sembiring, SE dan Rado Rovica Sembiring, Amd.

Peneliti memulai pendidikan pada usia 4 tahun di Taman kanak-kanak Mentari pada tahun 2004-2005. Pada tahun 2005, peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 104219 Tanjung Anom dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun yang sama, peneliti melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP Brigjend Katamso dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2014. Kemudian, pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Sultan Iskandar Muda dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017, peneliti menjadi mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta dengan melanjutkan pendidikan S1 di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi. Pada tahun 2021, peneliti dinyatakan lulus melalui Ujian Sidang Skripsi dan berhak menyandang gelar Sarjana Psikologi dari Universitas Medan Area, Sumatera Utara.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, tiada kata yang pantas diucapkan selain rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan hidayah-Nya sehingga peneliti diberi kemudahan dalam segala proses untuk menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul **“Gambaran Work Life Balance Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai”**, yang diajukan sebagai syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebagai bentuk penghargaan dan rasa syukur kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Terimakasih yang tiada hentinya peneliti ucapkan khususnya kepada keluarga tersayang, Bapak Kasta Sembiring dan Mamak Rosma Br. Sinukaban yang senantiasa mendoakan, menyemangati, memberikan dukungan moril dan materil, mencurahkan perhatian yang begitu besar serta senantiasa memenuhi segala kebutuhan agar si bungsu merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga untuk Kakakku Dea Rovica Sari Br. Sembiring, SE dan Abangku Rado Rovica Sembiring, Amd yang senantiasa memberikan doa yang terbaik buat adik bungsunya.

Ucapan terima kasih ini juga peneliti ucapkan kepada Ibu Laili Alfita., S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing Utama dan sekaligus juga menjadi Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang selalu sabar dan tersenyum dalam memberikan arahan, bimbingan, waktu serta pemikiran terbaiknya agar peneliti dapat lulus dengan nilai terbaik dan menjadi

salah satu lulusan terbaik, semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan ya, Bu. Serta terima kasih peneliti ucapkan kepada Bapak Arif Fachrian., S.Psi, M.Psi selaku dosen Pembimbing Akademik dan sekaligus sebagai Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, yang selalu memberikan peneliti kemudahan untuk berdiskusi terkait penelitian, memberikan semangat dan masukan yang sangat bermanfaat serta senantiasa meluangkan waktu dan pemikiran terbaiknya kepada peneliti, semoga bapak sehat selalu ya, Pak.

Dalam kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hasanuddin, M.Ag, Ph.D selaku Ketua Sidang Meja Hijau yang sudah berkenan hadir dan meluangkan waktu serta pemikiran terbaiknya agar penelitian ini dapat lebih disempurnakan lagi. Semoga Bapak senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan ya, Pak.
5. Ibu Dinda Permatasari Harahap, M.Psi, Psikolog selaku Sekretaris Sidang Meja Hijau yang sudah berkenan hadir dan menjadi notulen serta meluangkan waktu dan pemikiran terbaiknya agar penelitian ini dapat lebih disempurnakan lagi. Semoga Ibu sehat selalu ya, Bu.

6. Ibu Farida Hanum Siregar, M.Psi, Psikolog selaku Penguji Tamu Sidang Meja Hijau yang sudah berkenan hadir dan mencurahkan pemikiran terbaiknya agar penelitian ini dapat lebih disempurnakan lagi. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan ya, Bu.
7. Seluruh dosen beserta seluruh staf akademik Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut serta memberikan ilmu pengetahuan, memperlancar perkuliahan dan juga mengurus segala kelengkapan berkas dari awal penelitian hingga selesai.
8. Bapak Wanriski Ardiannova S.Sos selaku Sekretaris dan sekaligus sebagai Plt. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai, Bapak Arif Budiman Sihotang, S.Stp, M.H, selaku Kabid Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, terimakasih telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian di Kantor Satuan Polisi pamong Praja Kota Binjai, tepatnya di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat.
9. Bapak Tengah Maju Sembiring beserta Staf Sekretariat yaitu Kak Dea Ningtyas Utami, Kak Wiwied Risdianto Putri dan staf lainnya, terimakasih telah membantu peneliti mengurus surat-menyurat. Dan seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, selaku subjek penelitian yang senantiasa bersedia dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner saat berlangsungnya proses pengambilan data.
10. Bapak Admiral Chatra selaku peneliti terdahulu yang sudah sangat baik, ramah, berkenan membalas email dan *whatsapp*, serta membantu peneliti

dengan mengirimkan tesis beliau untuk dijadikan referensi dan sumber-sumber terkait variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

11. Sahabatku, Asraf Nur Hasibuan yang senantiasa *mensupport* dan mendampingi peneliti dalam proses pembuatan skripsi ini. Terimakasih atas motivasi dan kasih sayangnya, Sraf.
12. Sahabat SMA ku yang terkasih, Laisa Afla, Tasya Anggreini, dan Anggiat Maruba Sihombing yang senantiasa menghibur dikala lelah, beserta teman-teman Batak Squad dan B1 yang sudah setia menemani peneliti dari semester awal hingga semester akhir.
13. *Last but not least*, semua pihak yang terlibat dalam mensukseskan penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki. Namun, besar harapan peneliti jika skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang bersangkutan dan pihak lain pada umumnya, serta bermanfaat bagi peneliti sendiri pada khususnya. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang berpartisipasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penelitian ini agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Mei 2021

Peneliti,



Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	20
C. Batasan Masalah	21
D. Rumusan Masalah	21
E. Tujuan Penelitian	21
F. Manfaat Penelitian	22
1. Manfaat Teoritis	22
2. Manfaat Praktis	22

BAB II LANDASAN TEORI.....	23
A. Kajian Tentang Pegawai.....	23
1. Pengertian Pegawai	23
2. Pegawai Negeri Sipil (PNS)	24
3. Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer/Tenaga Harian Lepas)	25
4. Gambaran Umum Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.....	26
B. Kajian Tentang <i>Work Life Balance</i>	28
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	28
2. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	31
3. Komponen <i>Work Life Balance</i>	38
4. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	44
5. Strategi Untuk Menciptakan <i>Work Life Balance</i>	54
C. Gambaran <i>Work Life Balance</i> Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja	57
D. Kerangka Konseptual	64
BAB III METODE PENELITIAN	65
A. Tipe Penelitian	65
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	66
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	67
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	68
1. Populasi	68
2. Teknik Pengambilan Sampel	69
3. Sampel	70
E. Teknik Pengumpulan Data.....	70
F. Validitas dan Reliabilitas	73
1. Validitas Alat Ukur	73

2. Reliabilitas Alat Ukur.....	74
G. Metode Analisis Data.....	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	79
A. Orientasi Kancah Penelitian	80
B. Persiapan Penelitian	85
1. Persiapan Administrasi.....	85
2. Persiapan Alat Ukur	86
3. Pelaksanaan Penelitian Uji Coba	92
4. Analisis Data Uji Coba.....	92
C. Pelaksanaan Penelitian	99
1. Pengambilan Data	99
2. Pelaksanaan Skoring	104
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	109
1. Uji Validitas Skala <i>Work Life Balance</i>	110
2. Uji Reliabilitas Skala <i>Work Life Balance</i>	110
3. Uji Asumsi Normalitas	111
4. Analisis Deskriptif Identitas Subjek Penelitian	112
5. Analisis Deskriptif <i>Work Life Balance</i>	142
E. Pembahasan	155
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	183
A. Simpulan.....	183
B. Saran.....	187
DAFTAR PUSTAKA.....	194
LAMPIRAN	199

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Distribusi Sebaran Aitem Uji Coba <i>Work Life Balance</i>	89
Tabel IV.2 Distribusi Sebaran Aitem Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Coba	94
Tabel IV.3 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian Uji Coba Skala <i>Work Life Balance</i> ..	99
Tabel IV.4 Distribusi Sebaran Aitem Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Pengambilan Data.....	105
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i> pada Penelitian Sesungguhnya.....	111
Tabel IV.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	112
Tabel IV.7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	113
Tabel IV.8 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Jenis Kelamin Laki-laki.....	115
Tabel IV.9 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan.....	117
Tabel IV.10 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	118
Tabel IV.11 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia < 30 Tahun..	119
Tabel IV.12 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia 31-40 Tahun	121
Tabel IV.13 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia > 40 Tahun..	122
Tabel IV.14 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	123

Tabel IV.15 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan SMP.....	124
Tabel IV.16 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan SMA	126
Tabel IV.17 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan SMK	127
Tabel IV.18 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan S1	128
Tabel IV.19 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan	130
Tabel IV.20 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> BerdasarkanTHL	131
Tabel IV.21 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan PNS	132
Tabel IV.22 Deskripsi Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Status Pekerjaan	133
Tabel IV.23 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Status Pernikahan-Lajang	134
Tabel IV.24 Deskripsi Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Status Pernikahan-Menikah	136
Tabel IV.25 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	137
Tabel IV.26 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Lama Kerja 0-5 Tahun	138
Tabel IV.27 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Lama Kerja 6-10 Tahun	139
Tabel IV.28 Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Lama Kerja > 10 Tahun	141
Tabel IV.29 Rangkuman Nilai Rata-rata Dimensi <i>Work Life Balance</i> Secara Umum.....	143

Tabel IV.30 Analisis Deskriptif Frekuentif Skala <i>Work Life Balance</i> 72 Pegawai Secara Umum	144
Tabel IV.31 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	145
Tabel IV.32 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia	146
Tabel IV.33 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Status Pernikahan	146
Tabel IV.34 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	147
Tabel IV.35 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Status Pekerjaan	148
Tabel IV.36 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Lama Bekerja	149
Tabel IV.37 Analisis Deskriptif Frekuentif Skala <i>Work Life Balance</i> Pada Dimensi <i>Work Place Support</i>	150
Tabel IV.38 Analisis Deskriptif Frekuentif Skala <i>Work Life Balance</i> Pada Dimensi <i>Work Interference with Personal Life</i>	151
Tabel IV.39 Analisis Deskriptif Frekuentif Skala <i>Work Life Balance</i> Pada Dimensi <i>Personal Life Interference with Work</i>	152
Tabel IV.40 Analisis Deskriptif Frekuentif Skala <i>Work Life Balance</i> Pada Dimensi <i>Satisfaction with Work Life Balance</i>	153
Tabel IV.41 Analisis Deskriptif Frekuentif Skala <i>Work Life Balance</i> Pada Dimensi <i>Improved Effectiveness at Work</i>	154

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Bagan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai	83
Gambar IV.2 Diagram Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Jenis Kelamin Laki-Laki.....	116
Gambar IV.3 Diagram Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan.....	117
Gambar IV.4 Diagram Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia < 30 Tahun.....	120
Gambar IV.5 Diagram Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia 31-40 Tahun	121
Gambar IV.6 Diagram Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Usia > 40 Tahun.....	122
Gambar IV.7 Diagram Penelitian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir SMP	125
Gambar IV.8 Diagram Penelitian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir SMA	126
Gambar IV.9 Diagram Penelitian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir SMK	127
Gambar IV.10 Diagram Penelitian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir S1	128
Gambar IV.11 Diagram Penelitian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Status Kerja THL.....	131

Gambar IV.12 Diagram Penelitian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Status Kerja PNS	132
Gambar IV.13 Diagram Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Status Pernikahan-Lajang	135
Gambar IV.14 Diagram Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Status Pernikahan-Menikah	136
Gambar IV.15 Diagram Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Lama Kerja 0-5 Tahun	138
Gambar IV.16 Diagram Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Lama Kerja 6-10 Tahun	140
Gambar IV.17 Diagram Penilaian Dimensi <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Lama Kerja > 10 Tahun	141
Gambar IV.18 Diagram Gambaran <i>Work Life Balance</i> Secara Umum	143
Gambar IV.19 Diagram Analisis Deskriptif Skala <i>Work Life Balance</i> dari 72 Pegawai Secara Umum	144
Gambar IV.20 Diagram Analisis Deskriptif Frekuentif <i>Work Life Balance</i> Pada Dimensi <i>Work Place Support</i>	150
Gambar VI.21 Diagram Analisis Deskriptif Frekuentif <i>Work Life Balance</i> Pada Dimensi <i>Work Interference with Personal Life</i>	151
Gambar IV.22 Diagram Analisis Deskriptif Frekuentif <i>Work Life Balance</i> Pada Dimensi <i>Personal Life Interference with Work</i>	152
Gambar IV.23 Diagram Analisis Deskriptif Frekuentif <i>Work Life Balance</i> Pada Dimensi <i>Satisfaction with Work Life Balance</i>	153

Gambar IV.23 Diagram Analisis Deskriptif Frekuentif *Work Life Balance* Pada
Dimensi *Improved Effectiveness at Work* 154



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Aitem Uji Coba Skala <i>Work Life Balance</i>	200
LAMPIRAN II Data Mentah <i>Try Out</i> Skala <i>Work Life Balance</i>	204
LAMPIRAN III Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Try Out Work Life Balance</i>	207
LAMPIRAN IV Skala Penelitian <i>Work Life Balance</i>	211
LAMPIRAN V Data Mentah Penelitian Skala <i>Work Life Balance</i>	218
LAMPIRAN VI Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Work Life Balance</i>	223
LAMPIRAN VII Uji Normalitas	232
LAMPIRAN VIII Analisis Deskriptif <i>Work Life Balance</i>	235
LAMPIRAN IX Analisis Deskriptif <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Identitas Subjek Penelitian	247
LAMPIRAN X Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	296

GAMBARAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KOTA BINJAI

Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
178600089

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work life balance* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai. *Work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan keterlibatan di berbagai peran, baik perannya dalam kehidupan pekerjaan maupun perannya di kehidupan personal. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dan sampel yang digunakan sebanyak 72 pegawai dengan kriteria pegawai yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat Kota Binjai. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Likert berdasarkan skala *work life balance* yang berjumlah 46 aitem pernyataan. Penelitian ini menggunakan $f\%$ sebagai metode analisis data serta teknik *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas alat ukur dan menghasilkan reliabilitas aitem sebesar 0,904. Berdasarkan analisis data, nilai rata-rata kelima dimensi *work life balance* menghasilkan persentase sebesar 36% pegawai memiliki *work place support*, 26% pegawai memiliki *work interference with personal life*, 18% pegawai memiliki *personal life interference with work*, 10% pegawai memiliki *satisfaction with work life balance* serta 10% pula pegawai yang memiliki *improved effectiveness at work*. Berdasarkan hasil penelitian, gambaran *work life balance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat Kota Binjai didominasi oleh dimensi *work place support* dibandingkan dengan keempat dimensi lainnya.

Kata Kunci : Pegawai, Satuan Polisi Pamong Praja, *Work Life Balance*

DESCRIPTION OF WORK LIFE BALANCE ON THE CIVIL SERVICE POLICE UNIT EMPLOYEES IN BINJAI CITY

**Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
178600089**

Abstract

This research aims to determine the description of work-life balance of the Civil Service Police Unit employees in Binjai City. Work-life balance is an individual's ability to balance the many roles in one's life, both at work and personal life. This study uses descriptive quantitative approach. The sample collection technique used purposive-sampling and the sample used 72 employees who work in Public Order and Public Peace of Binjai City. The data collection method used Likert Scale based on the work-life balance scale which consists of 46-statement items. This study uses $f\%$ as data analysis method and used Cronbach's-Alpha to test the reliability of measuring instrument which produces item reliability of 0,904. Based on data analysis, the average value of the five dimensions of work-life balance resulted in a percentage of 36% of employees having Work-Place-Support, 26% of employees having Work-Interference-with-Personal-Life, 18% of employees having Personal-Life-Interference-with-Work, and 10% of employees who have Satsfaction-with-Work-Life-Balance and Improved-Effectiveness-at-Work. Based on the study results, the description of the work-life balance of the Civil Service Police Unit employees who working in the Public Order and Public Peace of Binjai City is dominated by the Work-Place-Support dimension compared to the other dimensions.

Keywords : *Employees, Civil Service Police Unit, Work Life Balance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan suatu bentuk pemenuhan kebutuhan dari seseorang untuk membawa individu berada pada kehidupan yang lebih memuaskan dari kehidupan yang sebelumnya. Di era globalisasi saat ini, sudah menjadi hal yang perlu diperhatikan bagi organisasi untuk mencari dan mengembangkan sumber daya manusia yang aktif, sigap dan berkompeten dalam menjalankan segala bentuk tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi, hal ini bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi itu berdiri dan menghindari organisasi dari segala bentuk kerugian. Untuk mendorong individu agar menjadi pegawai yang produktif, perlu memperhatikan hal-hal yang menyangkut suasana kerja yang kondusif, memiliki fisik dan psikologis yang sehat, merasa nyaman, merasa aman, serta mendapat dukungan dan motivasi dari keluarga.

Bekerja bukanlah hal yang mudah, individu harus dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, serta mampu dihadapkan dengan tuntutan dan beban kerja yang besar, guna tercapainya tujuan yang diharapkan di tempat kerja serta dapat memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja juga perlu mengandalkan kemampuan dan keterampilan untuk dapat terus mengembangkan kualitas dan potensi agar menghasilkan pegawai yang produktif dan dapat diandalkan. Untuk dapat mencapai kesuksesan sebuah organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten, dan

organisasi juga perlu memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan organisasi dengan baik. Oleh sebab itu, salah satu aspek penting yang dimiliki oleh organisasi yaitu dengan adanya keberadaan pegawai, yang bertujuan untuk membantu mewujudkan rencana dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sheppard (2016) mengatakan bahwa salah satu faktor utama yang berkontribusi aktif dalam menjalankan dan mencapai tujuan sebuah organisasi yaitu dengan keberadaan pegawai. Demikian pula Robbins (dalam Abdullah dkk, 2020) menjelaskan bahwa pegawai merupakan individu yang bersedia bekerja sebagai pegawai tetap maupun tidak tetap dengan atas dasar perjanjian yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai maupun pemberi kerja. Selain itu, Moenir (dalam Yusuf, 2019) juga menambahkan bahwa upaya peningkatan tenaga kerja dilakukan agar pegawai mampu meningkatkan kualitas karir, kemampuan serta keterampilan yang layak untuk dipekerjakan. Sehingga, adanya pegawai sebagai sumber daya manusia menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pada sebuah organisasi, keikutsertaan pegawai dalam bekerja pada sebuah organisasi akan membantu proses tercapainya tujuan organisasi itu berdiri.

Seperti halnya di Indonesia, banyak sekali ditemukan wadah pemberi kerja seperti perusahaan, instansi maupun organisasi, baik itu kepemilikan pemerintahan maupun kepemilikan swasta yang selalu akan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dari segi pengetahuan dan keterampilan serta dapat diandalkan. Sebagai pekerja, dibutuhkan pula

kemampuan untuk dapat memisahkan antara masalah pribadi dengan masalah pekerjaan, agar peran ganda tersebut dapat berjalan dengan seimbang serta menjadikan individu lebih produktif. Para pekerja ataupun calon pekerja perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat menciptakan kesejahteraan bagi dirinya sendiri maupun orang lain, memaksimalkan karir serta memberikan keuntungan bagi organisasi pemberi kerja itu sendiri. Terkait dengan hal tersebut, kepemilikan *work life balance* bagi setiap individu yang bekerja merupakan hal yang perlu diperhatikan. Sebagaimana pernyataan Banu (2016) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki *work life balance* yang memuaskan akan cenderung lebih efektif dalam bekerja, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya dan tidak dapat menyeimbangkan perannya dalam bekerja dan perannya dalam keluarga akan cenderung menarik diri dari aktifitas pekerjaan.

Dalam penelitiannya, Banu (2016) juga menambahkan bahwa *work life balance* ini dapat terealisasi tak luput dengan kontribusi dan kebijakan yang diberikan oleh atasan dan pemberi kerja serta membantu memberikan intervensi di tempat kerja dan mengembangkan para pekerja. Menurut Banu (2015), ia menyatakan bahwa *work life balance* terkait dengan pemisahan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pekerja dalam organisasi. Sebagai seorang pekerja pada dasarnya harus memiliki kemampuan untuk dapat menyeimbangkan peran disegala ranah, baik itu dalam ranah keluarga maupun dalam ranah pekerjaan, dan hal tersebut tentunya tak luput dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan lingkungan keluarga

itu sendiri. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Banu (2016), ia mengemukakan bahwa faktor pekerjaan, individu dan keluarga dapat mempengaruhi *work life balance* individu.

Dalam penelitian ini, pegawai di salah satu instansi pemerintahan yang mengalami gangguan *work life balance* yaitu para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat di Kota Binjai. Satuan Polisi Pamong Praja berperan penting terkait dengan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat baik di tiap provinsi maupun di kabupaten/kota, dan ikut serta membantu kepala daerah untuk menegakkan peraturan daerah sesuai dengan Peraturan Walikota Binjai nomor 22 tahun 2018. Berdasarkan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, pegawai memiliki jam kerja yang panjang yakni bekerja selama hampir 24 jam dengan pembagian *shift* kerja menggunakan sistem dua hari bekerja dan satu hari libur, yang kemudian dibagi menjadi tiga regu. Meskipun adanya sistem *shift* kerja yang bertujuan agar pegawai dapat bergantian dan membagi waktu kerja, namun hal tersebut masih membuat pegawai merasa lelah karena jam kerja yang panjang, jenuh dengan rutinitas, dan kesehatan fisik menurun akibat kelelahan dalam berjaga malam dan kualitas tidur yang buruk. Pegawai juga dituntut harus siap siaga terjun ke lapangan dalam keadaan *urgent* meskipun sedang tidak berjaga

Sebagai pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, pekerjaan ini tak jarang menimbulkan konflik dan tak sedikit pula masyarakat kontra dengan keberadaan pegawai dan menganggap mereka sebagai musuh masyarakat.

Beban kerja yang cukup besar dan resiko yang besar pula serta tekanan pekerjaan yang berat ini menjadikan pegawai sulit untuk menyeimbangkan waktu diantara kehidupan pekerjaan dan waktu pada kehidupan pribadinya, selain itu juga merupakan hal yang tidak sebanding dengan pendapatan yang pegawai dapatkan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Pegawai lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan sebagai pegawai, dan hal ini tidak sebanding dengan waktu yang pegawai curahkan di kehidupan pribadinya sebagai anggota keluarga di rumah. Seperti halnya pegawai sering pulang larut malam, membawa urusan dan masalah pekerjaan ke rumah dan begitu sebaliknya, saat libur diharuskan terjun ke lapangan meskipun sedang tidak bertugas dikarenakan adanya pekerjaan yang mendesak, timbulnya konflik dengan keluarga terkait minimnya waktu yang tercurahkan di rumah, yang mana bahwa permasalahan tersebut berdampak pada kinerja pegawai dalam bekerja karena tuntutan di keluarga dan tuntutan di pekerjaan tidak seimbang.

Kehidupan kerja yang rumit, sangat menuntut dengan terlalu banyak tekanan membuat aktifitas pekerjaan menjadi padat dan sangat melelahkan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi ini dapat menyita waktu pekerja untuk dapat berperan aktif pada peran lain yang dimiliki individu, serta sulit untuk memenuhi tuntutan di kehidupan personal dan keluarga. Dalam hal ini, Vasudha (dalam Banu, 2015) menyatakan bahwa kombinasi tuntutan di tempat kerja dan tuntutan di rumah yang terus meningkat dapat menyebabkan terganggunya *work life balance* individu itu sendiri.

Berdasarkan observasi yang dilaksanakan pada 12-13 Oktober 2020 pukul 16.00-17.00 WIB terkait Satuan Polisi Pamong Praja, maka dapat dilihat bahwa para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja khususnya yang bertugas pada bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman masyarakat, dimana bidang ini akan turun langsung kelapangan dan berhubungan dengan masyarakat secara langsung untuk menertibkan masyarakat yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Disamping itu, banyak sekali masyarakat yang melanggar aturan, seperti badut mampang yang menari-nari di lalu lintas, masyarakat yang lalai dalam menggunakan masker, keberadaan pedagang kaki lima yang dianggap mengganggu lalu lintas karena berjualan di bahu jalan trotoar sehingga mengakibatkan kemacetan, mengganggu keindahan kota karena menimbulkan gangguan kebersihan, ketenteraman, ketertiban dan menghambat lajunya lalu lintas.

Dikarenakan hal tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja bertindak dengan memberikan sanksi administratif berupa teguran, peringatan, menggusur dagangan pedagang kaki lima dan menyita barang dagangannya jika sudah terkena razia berkali-kali, bahkan dengan pencabutan izin ataupun pembongkaran sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut, keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja ini sangat diperlukan untuk menertibkan segala ketidakteraturan yang dilakukan masyarakat yang berlandaskan dengan undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 12-13 Oktober 2020 pukul 14.00-16.00 WIB kepada beberapa pegawai Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja, mereka menyatakan bahwa mereka sebagai pegawai Satuan Polisi Pamong Praja merasa lelah karena padatnya aktifitas dan besarnya beban kerja yang mereka dapatkan sebagai pegawai, hal ini mengakibatkan sulit bagi mereka untuk mengatur peran yang mereka miliki, baik sebagai pekerja maupun anggota keluarga dirumah. Banyaknya waktu yang mereka butuhkan hanya untuk menyelesaikan pekerjaannya, tanpa memiliki waktu yang cukup untuk bersantai dan bercengkrama dengan orang tua, istri dan anak-anak, serta tak jarang masalah ini dapat menimbulkan konflik diantara pasangan suami-istri ataupun kepada orang tua yang merasa kurangnya perhatian anak karena minimnya waktu untuk berkomunikasi dan membicarakan masalah perihal anak ataupun rumah tangga.

Hal ini tak jarang menimbulkan konflik di rumah, karena keluarga tidak mendapatkan waktu dan perhatian yang cukup dari mereka serta minimnya waktu untuk bermain dan bersedau gurau dengan anak dan bahkan kurangnya waktu dan peran yang dicurahkan pegawai sebagai ayah kepada anak membuat anak yang masih kecil lupa dan tidak dekat dengan ayahnya, sering absen pada acara keluarga, jarang terlihat pada kegiatan sosial di lingkungan rumah, jarang bersosialisasi dengan tetangga, dan tidak dapat merawat keluarga yang sedang sakit dengan maksimal, bahkan waktu untuk “*me time*” pun tidak tersedia. Hal ini tidak hanya menimbulkan konflik di

kehidupan keluarga saja, melainkan berakibat buruk pula pada pekerjaannya. Saat mereka mengalami permasalahan di rumah, hal ini memecah pemikiran mereka saat bekerja dan sulit untuk fokus pada pekerjaannya. Mereka juga menambahkan bahwa keadaan tersebut dapat menimbulkan stres dalam bekerja.

Mereka juga menyampaikan jika konflik keluarga yang mereka rasakan tak jarang ikut menjadi pemikiran mereka saat bekerja. Mereka merasa kesulitan untuk membagi waktu dan menetapkan komitmen terkait pembagian jadwal *family time* dengan *work time*. Selain itu, mereka juga kekurangan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan rekan kerja dalam bertugas, karena minimnya pelamar yang ingin bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja dan hal ini menyebabkan semakin lamanya mereka menyelesaikan tugas. Ketidakadaan waktu mereka ini menyebabkan kurangnya pergaulan diantara tetangga di sekitar rumah, karena semua waktu hanya dihabiskan kepada pekerjaan. Sehingga, sedikit sekali waktu yang mereka butuhkan untuk menyetarakan perannya sebagai pegawai di tempat kerja dan perannya sebagai anggota keluarga di rumah dan kehidupan pribadi lainnya. Mereka juga menyampaikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan setiap harinya dengan pendapatan yang mereka dapatkan masih belum sesuai dan belum cukup jika dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka lakukan setiap harinya, hal ini yang menjadikan mereka merasa tidak puas dan berdampak pada efektifitas kerja.

Sebagai salah satu aparat keamanan, mereka hanya menjalankan perintah untuk menertibkan ketidakteraturan. Menjadi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja juga diberikan arahan dan pelatihan oleh Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat untuk terjun langsung kelapangan dan menertibkan masyarakat. Selain itu, mereka sebagai pegawai Satuan Polisi Pamong Praja juga merasa lelah karena jam bekerja mencapai hampir 24 jam. Meskipun adanya pemberlakuan sistem *shift* kerja, namun mereka membutuhkan lebih banyak Sumber Daya Manusia untuk diberi pelatihan menjadi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, karena untuk pekerjaan yang beban kerjanya sebesar ini membutuhkan pegawai yang lebih banyak lagi untuk saling bahu-membahu saat terjun ke lapangan dan bertukar *shift* kerja. Dalam bertugas, mereka sebagai keseluruhan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja harus siap siaga jika keadaan mendesak membutuhkan mereka tanpa memperhitungkan *shift* kerja yang berlaku saat itu.

Mereka juga tak jarang mengalami bentrok fisik dengan para pelanggar aturan, dikarenakan ketidakterimaan masyarakat saat di tertibkan dan dirazia. Menghadapi hal tersebut, mereka sebagai pegawai berusaha untuk mengendalikan emosi dan mencoba berkomunikasi sebaik mungkin agar tidak terjadi kontak fisik kepada para pelanggar aturan. Namun, jika sudah mulai ada perlakuan kekerasan oleh para pedagang dan para pelanggar peraturan yang lainnya, maka mereka sebagai Satuan Polisi Pamong Praja tidak akan tinggal diam dan segera mendapat perlindungan oleh Kepala Seksi Operasi

dan Pengendalian. Besarnya beban kerja dan tuntutan kerja ini tak jarang membuat kesehatan fisik mereka menurun.

Selain itu, mereka sebagai pegawai juga mengungkapkan bahwa mereka kurang mendapat apresiasi dari masyarakat, bahkan tidak memperdulikan besarnya tugas dan tanggung jawab yang mereka emban untuk menertibkan masyarakat yang melanggar aturan, padahal mereka hanya menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan daerah yang berlaku dan bukan atas kehendak sendiri. Mereka juga menyatakan bahwa dengan tugas dan beban kerja yang sebesar ini, gaji yang mereka dapatkan belum sesuai jika dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, hal inilah yang menjadikan mereka kurang puas dan kurang efektif dalam bekerja, serta hal ini juga yang mempengaruhi minimnya Sumber Daya Manusia yang ingin bekerja sebagai Satuan Polisi Pamong Praja

Selaras dengan hal tersebut, Shah et al (2011) menjelaskan bahwa reaksi orang terhadap beban kerja itu berbeda-beda, beberapa orang dapat menangani beban kerja dengan baik dan terhindar dari stres serta tekanan karena menganggap bahwa beban kerja adalah salah satu peluang bagi karyawan untuk berkembang dan mendapatkan pembelajaran karena mereka ingin lebih banyak mendapatkan pengalaman kerja sehingga beban kerja dapat mengarah positif untuk meningkatkan produktifitas, namun sebaliknya sebagian besar individu menganggap bahwa beban kerja akan menimbulkan tekanan sehingga mengakibatkan stres dalam bekerja, otomatis tekanan kerja yang berlebihan akan berdampak negatif. Selain itu, Smith dan Smith (2017)

juga menjelaskan jika beban kerja adalah konsep yang multi dimensi dengan mempertimbangkan waktu, tugas yang melibatkan fisik dan mental yang dapat memicu timbulnya stres.

Jika beban kerja yang dimiliki individu tergolong tinggi (berlebih), maka hal tersebut akan menjadi *stressor* ketika individu memiliki terlalu banyak tanggung jawab atau tugas dalam jangka waktu tertentu, sehingga mengakibatkan terganggunya pekerjaan dan urusan di luar pekerjaan (Cardenas et al dalam Nasurdin dan O'Driscall, 2011). Selain beban kerja, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja juga memiliki tuntutan pekerjaan yang besar. Banu dan Duraipandian (2014) menambahkan terkait tuntutan pekerjaan yang menyatakan bahwa, tuntutan merupakan sebuah struktur/klaim psikologis yang harus ditanggapi dan disesuaikan oleh individu dengan mengerahkan segala kemampuan dan usaha, baik itu menyangkut kemampuan fisik maupun mental.

Dapat dikatakan bahwa, tugas Satuan Polisi Pamong Praja itu mencapai 24 jam. Hal ini selaras dengan pernyataan Menteri Dalam Negeri, Tjahjo Kumolo pada 5 Desember 2018 (dalam BengkuluToday.com, diakses pada 25 Oktober 2020). Menurutnya, tugas yang dimiliki Satuan Polisi Pamong Praja tidaklah hal yang mudah untuk dilakukan dan harus bersedia bertugas selama 24 jam, sama seperti halnya TNI dan Polri. Ia juga menambahkan bahwa, Satuan Polisi Pamong Praja memikul tugas yang berat, karena selain melaksanakan Peraturan Daerah dan menjaga ketertiban, namun

Satuan Polisi Pamong Praja memiliki tugas khusus yaitu mencermati lingkungan sekitar dan bersinggungan dengan masyarakat secara langsung.

Meninjau hasil observasi dan wawancara yang telah dijelaskan di awal, maka secara psikologis dapat terlihat bahwa adanya ketidaksesuaian hal-hal yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja yang secara gambaran sementara dilihat dari lima dimensi *work life balance* yang dikemukakan oleh Banu dan Duraipandian (2014). Kelima dimensi tersebut meliputi *work place support* yang mengacu pada dukungan yang diberikan dari lingkungan tempat kerja terhadap pegawai, *work interference with personal life* yang terkait mengenai gangguan kehidupan kerja yang berpengaruh pada kehidupan pribadi karyawan, *personal life interference with work* yang mengacu pada pekerjaan seseorang di tempat kerja terganggu akibat pengaruh dari kehidupan pribadi karyawan yang bersangkutan, *satisfaction with work life balance* sebagai tingkat kepuasan secara keseluruhan dalam memenuhi tuntutan peran di pekerjaan dan tuntutan peran non-pekerjaan, *improved effectiveness at work* yang mengacu pada proses beradaptasi pekerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan diluar pekerjaan agar pekerjaan menjadi efektif.

Dari kelima dimensi ini, beberapa pegawai yang bekerja di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat mengalami masalah dan diperkuat dengan fenomena yang terjadi, diantaranya yaitu terkait dimensi *work place support*, dalam hal ini pegawai mengalami rendahnya dukungan yang diberikan tempat kerja dikarenakan minimnya gaji dan bonus yang

diterima pegawai jika mampu mengerjakan tugas dengan tuntas serta minimnya pemberian sarana prasarana seperti alat transportasi dan ruangan yang cukup untuk menampung pegawai. Beban tugas yang besar ini menimbulkan masalah di kehidupan pribadi pegawai. Hal ini terkait dengan dimensi *work interference with personal life* yang ditandai dengan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja memiliki beban kerja yang besar serta mampu menghabiskan waktu baik di kantor maupun dilapangan hampir 24 jam, sehingga beban tugas dan tanggung jawab yang besar akan menyita banyak waktu yang dicurahkan untuk bekerja, sehingga tak jarang pegawai pulang larut malam karena bertugas di lapangan serta munculnya konflik dalam keluarga karena minimnya waktu yang dicurahkan dan tidak tersedianya waktu untuk bermain dan bersedau gurau dengan anak dan istri, bahkan waktu untuk “*me time*” pun tidak tersedia.

Pegawai yang mengalami gangguan di keluarga dapat menimbulkan dampak bagi pekerjaannya yang ditandai dengan dimensi *personal life interference with work*. Hal ini terkait pada konflik yang terjadi pada kehidupan personal, khususnya di kehidupan keluarga yang memicu timbulnya stres dalam bekerja. Tekanan dan tuntutan yang dialami pegawai, baik dari pekerjaan maupun dari rumah dapat menimbulkan terganggunya kesehatan fisik, stres kerja, dan terganggunya produktifitas kerja.

Pada dimensi *satisfaction with work life balance*, hal ini ditandai dengan pegawai yang memiliki peran ganda baik sebagai pegawai maupun sebagai seorang ayah di rumah, mereka belum mendapatkan kepuasan atas

keberhasilannya dalam memenuhi tuntutan peran baik di pekerjaan maupun di rumah, bahkan sulit untuk menghadiri acara keluarga dikarenakan urgensi masalah pekerjaan, terlalu lama bekerja menjadikan anak yang masih kecil terkadang melupakan ayahnya, jarang terlihat pada kegiatan sosial di lingkungan rumah, bahkan di saat hari libur masih mengurus perihal pekerjaan di rumah, sehingga peran sebagai ayah kurang melekat pada pegawai tersebut. Sehingga, timbullah rasa ketidakpuasan perihal perannya sebagai pegawai dan perannya sebagai anggota keluarga. Hal tersebut berkaitan dengan dimensi *improved effectiveness at work*, di saat pegawai bekerja di tempat kerja, mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan itu sepenuhnya untuk keluarga, baik buruknya pekerjaan, banyak atau tidaknya waktu untuk bekerja, semuanya dilakukan untuk kesejahteraan keluarga, meskipun rasa lelah dan rindu bermain dengan anak pasti tetap ada. Namun, sesampainya di rumah, istri dan anak mereka merasa bahwa mereka yang bekerja sebagai pegawai Satuan Polisi Pamong Praja terlalu sibuk, bahkan tak jarang harus menyelesaikan tugas kantor saat berada di rumah. Selain itu, mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka tekuni kurang efektif, hal ini dikarenakan tanggung jawab dan beban kerja yang mereka kerjakan tidak setara dengan gaji yang mereka peroleh.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melihat gambaran *work life balance* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bertugas di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, dimana sebagai seorang pekerja pada dasarnya harus memiliki kemampuan untuk dapat

menyeimbangkan peran disegala ranah, baik itu dalam ranah keluarga maupun dalam ranah pekerjaan, dan hal tersebut tentunya tak luput dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan lingkungan keluarga itu sendiri. Karena, seperti yang diketahui bahwa, pegawai Satuan Polisi Pamong Praja merupakan salah satu pekerjaan dari sekian banyak profesi di dunia yang memiliki beban dan tanggung jawab yang cukup besar.

Greenhaus, et al (2003) menyatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan dan menyetarakan perannya di kehidupan pekerjaan maupun dalam kehidupan keluarga serta merasa puas dengan peran yang dijalannya. Francis (2017) juga menyebutkan jika *work life balance* menggambarkan hubungan terkait pekerjaan dan komitmen hidup individu serta bagaimana pengaruhnya terhadap satu sama lain. Jika keselarasan diantara pekerjaan dan kehidupan pribadi berada pada tingkat pemenuhan yang tinggi, hal ini akan menjadikan etos kerja menjadi lebih berkualitas, semangat kerja meningkat, puas dengan pekerjaan, serta adanya tanggung jawab diantara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menyalurkan kontribusi dan pelayanan yang terbaik bagi organisasi maupun untuk keluarga sehingga mengurangi *work life conflict*. Dimana, *work life conflict* berfokus pada konflik-konflik yang terkait dengan peran dalam pekerjaan maupun di keluarga. Hal ini sejalan dengan pendapat Clark (dalam Ranjan dan Prasad, 2013) bahwa keseimbangan kehidupan kerja akan berdampak terhadap kepuasan dan meminimalkan konflik peran antara pekerjaan dan non pekerjaan. Hal ini dipertegas oleh Nasurdin dan O'Driscoll (2011),

bahwasanya dalam pemenuhan tuntutan dan tanggung jawab terkait dengan pekerjaan dan keluarga, banyak individu cenderung mengalami konflik antara kedua peran tersebut. Selain itu, Kofodimos (dalam Ranjan dan Prasad, 2013), menyatakan bahwa keseimbangan mengacu pada kehidupan yang memuaskan, sehat, produktif dalam bekerja, bermain, dan cinta. Diakui secara luas bahwa, pegawai yang mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang, maka berdampak terhadap efisiensi kerja, memiliki komitmen pada organisasi, serta cenderung tidak jatuh sakit akibat stres (www.athenaswan.org.uk yang diakses pada 17 Desember 2020).

Secara psikologis, *work life balance* ditentukan dan dicapai oleh individu itu sendiri, bagaimana individu mampu mengelola tanggung jawab secara efektif di rumah maupun di pekerjaan ataupun di komunitas, hal tersebut mampu meningkatkan kesehatan fisik, ikatan emosional, stres ataupun dampak negatif lainnya (HRSDC dalam Naithani, 2010). Menurut *Health and Safety Executive* (HSE dalam Bubb dan Earley, 2004), dinyatakan bahwa stres merupakan sebagai reaksi yang merugikan akibat dari tekanan dan tuntutan yang berlebihan, dan hal tersebut muncul ketika seorang individu tidak mampu memenuhi dan mengatasinya. Ketika individu mengalami tekanan yang berlebihan, akan mengakibatkan kesehatan menurun dan timbulnya penyakit. Stres mempengaruhi individu dengan berbeda-beda. Ada beberapa tanda bahwa seseorang sedang mengalami stres, diantaranya lebih sensitif dan mudah tersinggung, konsentrasi menurun, merasa lelah, sering mengeluh sakit kepala ataupun nyeri lainnya, cuti kerja dan absen jangka

panjang meningkat atau saat bekerja lebih sering beristirahat (Bubb dan Earley, 2004).

Dari segi psikologi, *work life balance* merupakan salah satu aspek penting bagi dunia industri dan organisasi, bukan hanya kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja saja, melainkan kepada seluruh pegawai yang bekerja baik di instansi pemerintahan maupun instansi kepemilikan swasta, dimana hal ini berkaitan erat dengan bagaimana cara individu dapat menyeimbangkan peran-peran yang mereka miliki sebagai prioritas hidup. *Work life balance* sangat penting untuk dimiliki oleh individu, karena *work life balance* berdampak pada kesejahteraan individu, keluarga dan komunitas, serta berdampak pula pada meningkatnya produktifitas kerja. Namun, ketika stres menghampiri karena ketidakmampuan dalam menyetarakan peran di dalam pekerjaan maupun di keluarga, baik itu menyangkut kesetaraan waktu ataupun kepuasan di berbagai peran ataupun, maka hal tersebut akan meningkatkan stres dan menurunkan tingkat produktifitas individu itu sendiri. *Work life balance* yang berkualitas memungkinkan individu untuk memisahkan pekerjaan di rumah maupun di tempat kerja dengan jelas, sehingga membuat individu tidak terlalu rentan mengalami kelelahan, stres, dan menjadikan hidup lebih produktif. Sehingga, Sorcinelli (dalam Nasurdin dan O'Driscoll, 2011) menyatakan bahwa ketersediaan waktu bagi orang sekitar, tanggung jawab pekerjaan dan keseimbangan tuntutan peran baik di pekerjaan maupun di keluarga telah diidentifikasi sebagai masalah utama yang perlu diperhatikan bagi para pekerja.

Selaras dengan hal tersebut, berdasarkan kutipan dari Kompasiana (diakses pada 25 Oktober 2020), pada sebuah riset yang dilakukan *Corporate Executive Board* terhadap pekerja Amerika, hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan diantara *work life balance* dengan tingkat kepuasan kerja pekerja. Survei tersebut menemukan bahwa terdapat 21% pegawai menjadi lebih produktif ketika mereka memiliki harmoni yang memuaskan diantara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Hal serupa juga dikutip melalui Kompasiana.com (diakses pada 23 Oktober 2020), yang menyatakan bahwa riset yang dilakukan oleh *Society for Industrial and Organizational Psychology* US pada tahun 2015 kepada karyawannya dan menghasilkan 70% karyawan mengeluhkan jam kerja karena intensitas bertemu dengan keluarga menjadi sangat terbatas. Selain itu, perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan marketing, memiliki jam kerja mencapai 10 sampai 12 jam per hari. Hal tersebut disebabkan oleh karakteristik pekerjaan, dimana tuntutan dan beban kerja yang ditawarkan perusahaan cukup tinggi, fenomena ini merupakan contoh perusahaan yang mengalami rendahnya *work life balance* di Jakarta.

Work life balance adalah sebuah perspektif, dimana setiap individu akan mendefinisikan keseimbangan secara berbeda, karena kita semua memiliki batasan yang berbeda dan harapan pribadi yang berbeda menurut pandangan masing-masing individu (Weis, 2015). Pada penelitian yang dilakukan oleh Grant Vallone dan Ensher (dalam Weis, 2015), mereka meminta partisipan untuk mendefinisikan keseimbangan dan menemukan

bahwa, *work life balance* bersifat subjektif dan bergantung pada perspektif individu. Oleh karena itu, setiap individu akan berbeda cara dalam memandang keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan non-pekerjaan.

Pekerjaan dan tuntutan keluarga seringkali menimbulkan tekanan waktu, stres dan konflik. Nasurdin dan O'Driscoll (2011) menyatakan bahwa tuntutan yang semakin tinggi mengakibatkan terganggunya peran-peran yang dimiliki individu itu sendiri, baik perannya sebagai pekerja maupun perannya di luar pekerjaan. Pekerjaan dan keluarga adalah dua domain terpenting dalam kehidupan. Kemampuan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dianggap sebagai masalah penting di antara karyawan secara global. Kalliath dan Brough (2008) mengusulkan bahwa *work life balance* menghasilkan sebuah persepsi diantara individu, dan mendorong karyawan agar dapat membagi waktu berdasarkan prioritas hidup individu saat ini. Dapat dikatakan bahwa, setiap individu memiliki pandangan tersendiri mengenai keseimbangan kehidupannya, ada yang sudah merasa puas dengan apa yang telah dicapainya, namun berbeda dengan sebagian individu yang merasa tidak puas atas pencapaiannya. Sehingga, pandangan setiap individu mengenai keseimbangan kehidupan kerjanya pasti berbeda pula.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti variabel mengenai *work life balance* dan mengambil judul penelitian mengenai “Gambaran *Work Life Balance* Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai”.

B. Identifikasi Masalah

Work life balance merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan keterlibatan di antara banyak peran dalam kehidupan yang ia miliki, baik perannya di kehidupan pekerjaan maupun perannya di kehidupan personal

Berdasarkan fenomena dari hasil wawancara dan observasi di lapangan, maka *work life balance* yang terjadi pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat di identifikasikan berdasarkan kelima dimensi *work life balance* yang dikemukakan oleh Banu dan Duraipandian (2014), yang meliputi:

1. Pada dimensi *work place support*, dalam hal ini pegawai mendapatkan rendahnya dukungan yang diberikan tempat kerja dikarenakan minimnya gaji dan bonus yang diterima pegawai.
2. Pada dimensi *work interference with personal life*, hal ini terkait munculnya konflik dalam keluarga dikarenakan minimnya waktu yang dicurahkan oleh pegawai kepada keluarga karena banyak waktu tersita untuk urusan pekerjaan.
3. Pada dimensi *personal life interference with work*, hal ini terkait dengan stres kerja yang dirasakan pegawai karena ketidaknyamanan atas konflik di rumah tangga.
4. Pada dimensi *satisfaction with work life balance*, hal ini terkait pada ketidaksetaraan kepuasan yang pegawai rasakan, baik itu kepuasan dalam bekerja maupun kepuasan atas keterlibatan pegawai di rumah.

5. Pada dimensi *improved effectiveness at work*, hal ini berkaitan dengan kurang efektifnya pegawai dalam bekerja, hal ini dikarenakan adanya ketidaksetaraan antara gaji yang diterima pegawai dengan rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan setiap harinya

Sehingga, berdasarkan identifikasi masalah yang diruraikan di atas, maka penelitian ini terdiri dari satu variabel, yaitu *work life balance*, dengan judul penelitian yaitu “Gambaran *Work Life Balance* Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai”.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu mengenai *work life balance*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja ini berlokasi di Jalan Jambi Kec. Binjai Selatan, Kota Binjai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran *work life balance* pada pegawai Satuan Pamong Praja di Kota Binjai?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work life balance* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai.

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik itu secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian yang dapat diuraikan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penambahan wawasan pengetahuan mengenai *work life balance*, dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja terkait *work life balance*, sehingga dapat memberikan pandangan kepada pegawai agar dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan maupun kehidupan di luar ranah pekerjaan. Selain kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, penelitian ini bermanfaat pula bagi pekerja yang menawarkan jasa seperti dokter, perawat, dan lain sebagainya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Tentang Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Akadum (dalam Yusuf 2013) menyatakan bahwa pegawai merupakan orang yang secara sah bekerja pada suatu organisasi tertentu, baik itu pada perusahaan maupun instansi pemerintahan. Sedangkan, Mardiasmo (dalam Abdullah dkk 2020) mengatakan bahwa pegawai merupakan orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja sebagai pegawai tetap maupun sebagai pegawai tidak tetap (tenaga harian lepas) atas dasar perjanjian atau kesepakatan kerja. Perjanjian yang dimaksud merupakan perjanjian tertulis dan atau perjanjian tidak tertulis guna melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk individu yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara maupun badan usaha milik swasta.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa pegawai adalah modal pokok dan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Pegawai merupakan individu yang bekerja pada sebuah organisasi yang telah secara resmi merekrut individu tersebut dengan perjanjian tertulis maupun tidak tertulis atas dasar kesepakatan dari pekerja dan organisasi pemberi kerja. Perjanjian dan kesepakatan kerja dapat berisikan besarnya imbalan/gaji yang

diperoleh pekerja selama bekerja, serta jam kerja dan masa kerja (kontrak kerja) pada periode tertentu.

2. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Pegawai Negeri merupakan Aparatur Sipil Negara yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur pemerintah, abdi negara, dan pelayan masyarakat yang diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk bertugas memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat serta sebagai perantara untuk mencapai tujuan negara berdasarkan dengan tugas yang diberikan oleh masing-masing instansi pemerintahan dan perundang-undangan yang berlaku, serta wajib memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan.

3. Tenaga Harian Lepas

Tenaga Harian Lepas merupakan istilah yang ditujukan kepada orang yang melakukan pekerjaan tertentu dalam hal waktu, volume, upahnya didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas, hal tersebut sesuai dengan isi Pasal 10 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tenaga Harian Lepas juga disebut sebagai tenaga honorer ataupun pegawai tidak tetap, yang keberadaannya kurang lebih ditujukan untuk membantu para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehari-hari.

Berdasarkan pasal 2 ayat 3 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. dijelaskan bahwa pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Menurut Heathfield (2019), pegawai tidak tetap juga mengacu pada istilah *temporary employees* atau *temporary workers*, diartikan sebagai para pekerja atau pegawai/karyawan yang dipekerjakan berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh suatu waktu tertentu yang dapat berakhir kapan saja dan tergantung pada

kebutuhan pemberi kerja, serta jarang menerima tunjangan atau jaminan pekerjaan.

Berdasarkan dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Tenaga Harian Lepas (Tenaga Honorer/Pegawai Tidak Tetap) merupakan pegawai yang telah memenuhi syarat untuk diangkat oleh pejabat instansi pemerintah yang berwenang dalam jangka waktu tertentu atau kontrak kerja yang telah disepakati untuk bertugas dalam membantu penyelesaian beban kerja Pegawai Negeri Sipil sehari-hari, dan dalam hal ini Pegawai Tidak Tetap tidak berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

4. Gambaran Umum Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, hal ini tertuang berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 22 Tahun 2015. Berdasarkan Pasal 6 UU ASN menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pada Instansi Pemerintah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai, pegawai kontrak yang bekerja di Pemerintahan Kota tidak memakai istilah PPPK maupun Tenaga Honorer, namun memakai istilah Tenaga Harian Lepas dengan perjanjian kontrak kerja.

Standar operasional prosedur bagi Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas yaitu menyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat maupun dalam rangka peningkatan kesadaran dan

ketaatan masyarakat terhadap Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota. Maksud penyusunan standar operasional prosedur Satuan Polisi Pamong Praja yaitu sebagai pedoman bagi Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta meningkatkan kepatuhan dan ketaatan masyarakat, aparatur, atau badan hukum terhadap peraturan daerah dan peraturan walikota yang terbatas pada tindakan peringatan dan penghentian sementara kegiatan bukan tindakan penyidikan.

Penertiban yang dilakukan Satuan Polisi Pamong Praja guna menciptakan ketenteraman bagi semua pihak dan menjunjung tinggi keteraturan dan keamanan. Adapun upaya Satuan Polisi Pamong Praja dalam menciptakan keadaan yang aman dan tertib yaitu seperti penertertiban jalan dan angkutan jalan raya, tertib kebersihan, keindahan dan keamanan lingkungan, tertib jalur hijau, taman dan tempat umum, tertib sungai dan saluran, tertib tempat usaha dan usaha tertentu, tertib usaha rekreasi dan hiburan umum, tertib sosial, tertib bangunan, tertib bangunan, tertib perpustakaan, tertib penggunaan air minum, tertib peredaran rekaman *video cassette*, *video cassette disc*, *laser disc*, *cassette disc*, tertib keselamatan, tertib reklame, dan tertib usaha potong ternak.

Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 22 Tahun 2015 yang tercantum dalam pasal 6 yang berisikan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dalam melakukan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum terhadap penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat harus sesuai

dengan standar operasional prosedur. Satuan Polisi Pamong Praja memiliki tugas untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan peraturan daerah dan peraturan walikota, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta perlindungan masyarakat.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja berperan dalam membina ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta menegakkan peraturan daerah dalam rangka menyamakan dan mengoptimalkan standar operasional dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparat Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai. Oleh sebab itu, maka diperlukan suatu pedoman yang dapat dijadikan acuan dalam bentuk standar operasional prosedur yang berlaku dan mengikat pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

B. Kajian Tentang *Work Life Balance*

1. Pengertian *Work life Balance*

Delecta (2011) menyatakan bahwa *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan mampu berkomitmen baik di pekerjaan ataupun di keluarga, serta bertanggung jawab atas kegiatannya di luar pekerjaan. *Work life balance* berhubungan erat dengan pekerjaan dan keluarga karena saling melibatkan peran di kehidupan lainnya. Greenhaus, et. al (2003) menyatakan bahwa *work life balance* dianggap sebagai bentuk keseimbangan antara keterlibatan peran individu dalam pekerjaan maupun perannya di keluarga dengan memperhatikan beberapa hal seperti waktu, keterlibatan, komitmen dan perhatian. Menurutnya,

keseimbangan yang positif memperlihatkan meningkatnya kesetaraan waktu, keterlibatan, komitmen dan perhatian, sedangkan keseimbangan yang negatif mengacu pada rendahnya tingkat perhatian, waktu, keterlibatan atau komitmen. Dengan kata lain, Greenhaus, et al (2003) menyimpulkan bahwa *work life balance* diartikan sebagai sejauh mana individu terlibat dan merasa puas terhadap peran yang dijalankannya, baik itu perannya di tempat kerja dan perannya di keluarga, sehingga mampu meminimalisir konflik peran.

Adapun menurut Clark (dalam Pheng dan Chua, 2019) menjelaskan bahwa *work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal dapat didefinisikan sebagai persepsi pekerja pada banyak bidang, seperti waktu senggang, keluarga dan pekerjaan yang berjalan secara teratur dan terintegrasi dengan baik tanpa adanya konflik yang berarti, dan juga *work life balance* sebagai bentuk kepuasan dan keberfungsian yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan hanya memiliki minimal konflik. Hudson (2005) juga berpendapat jika *work life balance* merupakan tingkat kepuasan dari keterlibatan diantara banyak peran dalam kehidupan seseorang. Hal tersebut sejalan dengan Goveas (dalam Ranjan dan Prasad, 2013) yang melaporkan bahwa individu yang memiliki *work life balance* yang sukses akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih puas, produktifitas meningkat, dan mampu bersikap adil dan jujur.

Felstead (dalam Sen dan Hooja, 2015) mendefinisikan *work life balance* sebagai kemampuan individu untuk menemukan ritme yang memungkinkan mereka menggabungkan pekerjaan dan tanggung jawab diluar

pekerjaan tanpa memandang usia ataupun jenis kelamin. Ketidakseimbangan kehidupan kerja akan mengakibatkan peningkatan turnover dan absensi. Byton et. al (dalam Sen dan Hooja, 2015) merangkum *work life balance* sebagai individu yang berhasil mencapai kualitas hidup yang memuaskan dalam segala aspek, serta sedikit mendapatkan ketegangan dan stres dalam menghadapi tuntutan peran yang dimilikinya.

Menurut Kalliath dan Brough (2008) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan persepsi individu bahwa aktifitas kerja dan non-kerja kompatibel dan mampu mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu yang efektif dalam pertumbuhan dan pengembangan positif, baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Washington dan Mahalingam (2016) juga menyatakan bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang positif antara pekerjaan dan aspek-aspek lainnya seperti keluarga, waktu luang, pertumbuhan pribadi dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengatur, membagi dan menyeimbangkan dua peran sekaligus atau lebih agar terciptanya kesetaraan waktu, keterlibatan, perhatian, tanggung jawab dan komitmen yang mereka miliki, baik itu di ruang lingkup pekerjaan, kehidupan keluarga dan di kehidupan lainnya, sehingga mampu meminimalisir konflik peran dan dapat menjalani hidup dengan penuh kebahagiaan dan terhindar dari ketegangan di antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Dimensi *Work Life Balance*

Work life balance memiliki beberapa literatur yang berisikan dimensi-dimensi terkait variabel *work life balance*. Seperti Banu dan Duraipandian (2014) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki 5 dimensi yang meliputi:

a. *Work Place Support* (WPS)

Work Place Support yang mengacu pada dukungan yang diberikan dari lingkungan tempat kerja terhadap karyawannya agar mendorong terciptanya *work life balance* pada diri karyawan. *Work place support* dirancang untuk memfasilitasi pekerja agar dapat bekerja secara efektif dan sejahtera. Dukungan tempat kerja memiliki fungsi utama untuk memastikan kesejahteraan pekerja (terkait dukungan sosial dan emosional) seperti rasa dihargai, diperhatikan, dihormati dan disukai serta memastikan pekerja mampu bekerja dengan efektif (seperti dukungan instrumental) dengan memberikan bantuan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab (Banu, 2016). Dukungan dalam pekerjaan berasal dari organisasi itu sendiri, supervisor (atasan) serta rekan kerja. Indikator dalam dimensi ini meliputi dukungan lingkungan kerja (*work environment support*), dukungan organisasi (*organization support*), dukungan manajer atau pemimpin (*manager support*) dan dukungan rekan kerja (*co-worker support*). Organisasi dan dukungan dari rekan kerja serta supervisor (atasan) selalu menjadi variabel yang berpengaruh pada kajian *work*

life balance. Agar pekerja memiliki *work life balance* yang lebih baik, penting bagi mereka untuk mendapatkan dukungan dari lingkungan pekerjaan (O'Driscoll et al dalam Banu, 2016)

Dukungan organisasi dan dukungan keluarga memiliki peran dalam mengurangi stres di tempat kerja dan di luar pekerjaan, dikarenakan dukungan tersebut berfungsi sebagai sumber mekanisme koping yang dapat mengurangi efek stres yang dihadapi di berbagai domain, serta dukungan ini berasal dari berbagai sumber seperti atasan dan rekan kerja (Parasuraman dalam Nasurdin dan O'Driscoll, 2011). Lemahnya *work life balance* menjadi salah satu penyebab meningkatnya *turnover* sehingga berdampak pada keinginan individu untuk mencari pekerjaan lain, dalam hal ini supervisor atau atasan dapat membantu menciptakan sinergi kerja dan keluarga serta *work life balance* dapat ditentukan oleh perusahaan yang mengeluarkan kebijakan terkait dukungan lingkungan kerja (Chatra & Fahmy, 2018). *Work life balance* juga menciptakan bagaimana lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, sehingga memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab di kehidupan pribadi, dengan demikian hal inilah yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Delecta dalam Wolor et al, 2020)

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

Work Interference with Personal Life yang mengacu pada keadaan yang terkait mengenai gangguan kehidupan kerja yang berpengaruh pada kehidupan pribadi karyawan. Seseorang yang memiliki *work life balance* yang rendah, jika terdapat pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadinya, atau sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kepada kehidupan pribadi individu itu sendiri. Hal tersebut juga disampaikan oleh Frone, Yardley & Markel (dalam Nasurdin dan O'Driscoll, 2011), bahwa konflik diantara pekerjaan dan keluarga mengakibatkan timbulnya masalah diantara keduanya, dalam hal ini masalah yang terjadi di pekerjaan dapat mengganggu kehidupan keluarga, begitu pula sebaliknya yaitu masalah di keluarga juga dapat mengganggu kehidupan pekerjaan. *Work interference with personal life* memiliki tiga indikator yaitu waktu (*time based*), tegangan (*strain based*) dan perilaku (*behavior based*). Beutell (dalam Chatra & Fahmy, 2018) menyatakan bahwa jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel serta lembur dapat secara tidak langsung menimbulkan ketegangan dan memicu stres.

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

Personal life interference with work yang mengacu pada sebuah keadaan, dimana pekerjaan seseorang di tempat kerja terganggu akibat pengaruh dari kehidupan pribadi karyawan yang bersangkutan. Seseorang dapat dikatakan memiliki *work life balance* yang rendah

apabila munculnya ketidakefektifan kinerja pegawai dalam bekerja, dikarenakan adanya gangguan atau masalah pada kehidupan pribadi. Hal ini berhubungan dengan stres (*stress related*), status perkawinan (*marital related*), waktu (*time related*), masalah keluarga (*family intrusion*) dan ketergantungan (*dependent related*). Wolor et al (2020) menyatakan bahwa ketika pekerja merasa lebih stress dari pekerjaan mereka, dikarenakan keterlibatan yang tinggi, pekerja cenderung mengurangi komitmen kerjanya. Namun, di sisi lain bahwa pekerja yang menghabiskan waktu lebih banyak dengan keluarga dibandingkan waktu dalam bekerja juga akan menyebabkan ketidakhadiran yang tinggi dan kinerja menurun. Menurut Wolor et al (2020), pekerja yang mengalami konflik pekerjaan dan keluarga yang rendah, dapat dikatakan memiliki work life balance yang baik.

d. *Satisfaction with Work Life Balances (SWLB)*

Satisfaction with work life balance merupakan sebuah konstruksi baru yang didefinisikan sebagai tingkat kepuasan secara keseluruhan yang dihasilkan dari penilaian individu mengenai tingkat keberhasilannya dalam memenuhi pekerjaan dan tuntutan peran non-pekerjaan, hal ini adalah konstruksi yang paling cocok dalam mengevaluasi *work life balance* karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa bagaimana dimensi ini dapat mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Pekerja yang memiliki *work life balance* yang tinggi juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (Sudarsan & Poulouse, 2014).

Dalam hal ini, work life balance mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sama-sama membawa kepuasan bagi pekerja (Bataineh dalam Wolor et al, 2020)

e. *Improved Effectiveness at Work* (IEW)

Improved effectiveness at work yang mengacu pada tenaga kerja yang dapat beradaptasi dengan cepat agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan diluar pekerjaan, serta dapat menjadikan kehidupan karyawan di tempat kerja lebih efektif dengan segala kebijakan-kebijakan organisasi untuk mendukung terciptanya *work life balance*. Dengan kata lain, *improved effectiveness at work* menjelaskan bagaimana dimensi kepuasan dalam SWLB mempengaruhi upaya dalam peningkatan kinerja (produktifitas) (Chatra & Fahmy, 2018).

Sedangkan dalam literatur lainnya, ditemukan bahwa Fisher, Smith dan Burger (2009) mengemukakan bahwa *work life balance* memiliki 4 dimensi yang terdiri dari:

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

Work interference with personal life merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut, dan bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Misalnya pada individu yang bekerja, dapat membuat ia sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

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

Personal life interference with work merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Dimensi ini terlihat pada individu yang memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, maka hal tersebut akan mengganggu kinerja individu pada saat ia bekerja. Contohnya adalah pada individu yang memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini akan dapat mengganggu kinerja individu tersebut pada saat bekerja.

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

Personal life enchancement of work merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Pada *personal life enchancement of work*, dimensi ini dapat terlihat pada individu yang merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, individu akan merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

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

Work enchancement of personal life merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Dapat dicontohkan pada keterampilan

yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Terdapat pula dimensi *work life balance* menurut Fisher-McAuley, Stanton, Jolton & Gavin (2003) yang kemudian telah diadaptasi dan divalidasi oleh Hayman (2005) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki tiga dimensi yang diantaranya yaitu sebagai berikut:

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

WIPL menjelaskan mengenai sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu/mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, kehidupan pribadi menderita dikarenakan masalah pekerjaan, kebutuhan pribadi ditunda dikarenakan mendahulukan masalah pekerjaan, dan lain sebagainya.

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

PLIW menjelaskan mengenai sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu pekerjaannya. Misalnya, pekerjaan saya terbengkalai karena kehidupan pribadi saya, sangat sulit bagi saya untuk bekerja karena terganggu oleh masalah pribadi saya, dan lain sebagainya.

c. *Work Personal Life Enhancement* (WPLE)

WPLE menjelaskan mengenai sejauh mana pekerjaan dan kehidupan pribadi, keduanya dapat saling meningkat. Misalnya, saya memiliki suasana hati yang baik di tempat kerja dikarenakan

kehidupan pribadi, saya memiliki suasana hati yang lebih baik karena pekerjaan saya, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menggunakan dimensi *work life balance* yang dikemukakan oleh Banu dan Duraipandian (2014) sebagai alat ukur skala untuk mengukur *work life balance*. Dimensi yang digunakan antara lain *Work Place Support* (WPS), *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Satisfaction with Work Life Balances* (SWLB) dan *Improved Effectiveness at Work* (IEW).

3. Komponen *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2005), terdapat tiga komponen *work life balance* yaitu sebagai berikut:

a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu berkaitan pada jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan waktu yang diberikan di luar jam kerja, dengan kata lain hal ini berkaitan dengan kesetaraan diantara waktu yang diberikan seseorang untuk bekerja mencapai karir dengan waktu yang diberikan untuk keluarga (aspek kehidupan selain karir).

b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance terkait pada tingkat keterlibatan psikologis atau komitmen dan perannya dalam bekerja dan non-kerja, dengan kata lain komponen ini mengacu pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga, sosial, serta pribadi individu. Seperti misalnya pada individu

yang mampu menyeimbangkan keterlibatannya untuk berperan sebagai pekerja di tempat kerja, berperan sebagai anggota keluarga, ataupun dalam kegiatan sosial dan menyalurkan hobinya, keterlibatan yang dimaksud itu baik keterlibatan secara fisik maupun emosional.

c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan kepuasan terkait pada tingkat kepuasan individu dengan pekerjaan dan perannya diluar sebagai pekerja, seperti perannya sebagai anggota keluarga, sosial, serta pribadi individu. Keseimbangan kepuasan ini didapatkan individu apabila karyawan merasa dan menganggap bahwa apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan memuaskan, sehingga dapat mengkoordinir kebutuhan dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Seperti pada individu yang dapat menjalin hubungan yang cukup baik pada keluarga, teman ataupun rekan kerja serta dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Francis (2017) juga menyebutkan bahwa terdapat enam komponen *work life balance*, keenam komponen itu diantaranya:

a. Manajemen Diri

Merupakan kemampuan individu untuk menyadari bahwa mengatur dan mengontrol diri sendiri bukanlah hal yang mudah, karena semua keputusan dan tindakan yang dilakukan merupakan atas kontrol diri individu itu sendiri.

b. Manajemen Waktu

Merupakan kemampuan individu untuk dapat membedakan dan memilah antara mana tugas-tugas yang “penting dan mendesak”, “penting” atau “mendesak”. Jika individu dapat membedakan antara apa yang dilakukan dengan baik dan kapan itu dilakukan, maka waktu dapat diatur secara efektif.

c. Manajemen Stres

Sebagai pekerja, dibutuhkan keterampilan multitasking untuk menangani tugas-tugas yang semakin kompleks dari hari ke hari. Jika tidak dapat menangani tuntutan tugas yang semakin besar, hal ini akan mengakibatkan kemungkinan munculnya stres. Maka dari itu, dibutuhkan pula ketenangan dalam menghadapi tugas-tugas dalam bekerja.

d. Perubahan Manajemen

Manajemen perusahaan tempat kerja pasti akan berubah seiring dengan berjalannya waktu, efektif atau tidaknya perubahan tersebut akan terlihat dari apakah individu dapat beradaptasi dengan perubahan yang baru, ataukah akan mengurangi keantusiasan dalam bekerja.

e. Manajemen Teknologi

Teknologi terus berkembang pesat seiring dengan berjalannya zaman, salah satu hal yang harus dikuasai sebagai pekerja yaitu dapat menguasai teknologi. Individu juga harus bijak dalam menggunakan

teknologi, sehingga tidak diperbudak dan kecanduan oleh teknologi. Maka dari itu, waktu luang yang dimiliki individu tidak lagi dihadapkan dengan *gadget*, namun dapat digunakan untuk berkumpul dengan keluarga, sahabat, dan masyarakat sekitar.

f. Manajemen Waktu Luang

Perpaduan antara waktu luang dan bekerja harus diterapkan dengan tepat, beri diri untuk istirahat, relaksasi, bersenang-senang, serta istirahat dari pekerjaan yang merupakan komponen yang penting dari *work life balance*.

Fisher (dalam Poulouse dan Sudarsan, 2004) menjelaskan jika *work life balance* memiliki empat komponen yang diantaranya sebagai berikut:

a. Waktu

Komponen ini merupakan perbandingan antara jumlah waktu yang dihabiskan di pekerjaan dan waktu yang terlibat dalam aktifitas lainnya. Komponen ini untuk melihat kuantitas dan kualitas waktu yang digunakan saat bekerja, dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya. Dapat dikatakan jika aspek ini berkaitan dengan perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.

b. Perilaku

Komponen ini merupakan perbandingan antara perilaku individu di tempat kerja dan perilakunya dalam kehidupan pribadi.

Komponen ini digunakan untuk melihat bagaimana individu yakin atas kemampuan dirinya dalam mencapai tujuan pekerjaan dan tujuan pribadinya. Maka dapat dikatakan bahwa komponen ini merupakan perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain.

c. Ketegangan (*Strain*)

Komponen ini merupakan sumber konflik antar peran yang dimiliki oleh individu, ketegangan yang dimaksud seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting serta sulit mempertahankan atensi. Ketegangan ini dialami individu, baik dalam pekerjaannya maupun di kehidupan pribadi yang dapat menjadikan komponen ini sebagai sumber konflik peran individu itu sendiri.

d. Energi

Energi merupakan perbandingan energi yang digunakan sebagai sumber daya yang terbatas dan relevan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan maupun tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dimana, jika individu kekurangan energi dalam melakukan aktifitasnya, maka efek yang ditimbulkan kepada individu adalah meningkatnya stres.

Greenhaus, et al (2003) mengemukakan juga bahwa *work life balance* terdiri dari tiga komponen yang meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu meliputi kesetaraan waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan dan

kehidupan personal. Keseimbangan keterlibatan meliputi kesetaraan keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga. Sedangkan keseimbangan kepuasan merupakan tingkat kepuasan yang sama diantara pekerjaan dan perannya di keluarga. Ketiga komponen *work life balance* ini dapat dikatakan memiliki keseimbangan positif ataupun negatif tergantung pada apakah waktu, keterlibatan ataupun kepuasan sama tingginya atau sama rendahnya.

Dalam konteks *work life balance*, perspektif karyawan penting bahwa mereka mampu mengintegrasikan pekerjaan dan keluarga itu secara seimbang, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak dapat terhambat, dimana fleksibilitas yang besar dan kesimbangan antara pekerjaan dan keluarga emnghasilkan manfaat yang besar pula bagi karyawan dan organisasi (Agha, Tabassum dan Khan, 2017). *Work life balance* yang baik itu melibatkan kepuasan diantara fungsi seseorang di pekerjaan maupun di rumah dengan meminimalisir konflik peran/*role conflict* (Clark, 2000).

Work life balance berkaitan dengan orang-orang yang berhubungan dengan keberhasilan organisasi dan individu itu sendiri, dimana seseorang yang mengalami *family conflict* ketika stres di pekerjaan dan masalah pekerjaan dibawa ke dalam lingkungan keluarga, sedangkan seseorang yang mengalami *work conflict* yaitu ketika stres atau masalah keluarga akan mempengaruhi pekerjaannya. Konflik ini dapat dikurangi dengan menyediakan fleksibilitas dan lingkungan kerja yang mampu mendukung dan mendorong integrasi pekerjaan dan peran keluarga (Agha dalam Agha,

Tabassum dan Khan, 2017). *Work life balance* yang baik akan membuat tenaga kerja lebih produktif, bahagia dan terlibat. Jika organisasi mempermudah karyawannya untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga, maka organisasi akan memperoleh keunggulan kompetitif, memiliki karyawan yang berkomitmen besar dalam bekerja serta mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga komponen *work life balance* menurut Hudson, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, serta keseimbangan kepuasan.

4. Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Poulose dan Sudarsan (2014) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yang meliputi faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya. Keempat faktor tersebut terdiri dari faktor-faktor berikut:

a. Individu

Faktor individu mempengaruhi persepsi *work life balance* antar karyawan dari segi kepribadian, kesejahteraan dan kecerdasan emosional.

a) Kepribadian

Terdapat lima dimensi dasar kepribadian, yaitu *extraversion* mendeskripsikan individu yang aktif, tegas, energik, antusias dan keramahan. *Agreeableness* mencirikan individu yang dapat bekerja sama, pemaaf, baik dan percaya. *Conscientiousness*

berkaitan dengan orientasi dengan prestasi, ketergantungan, keteraturan, efisiensi, tanggung jawab dan pekerja keras. *Neuroticism* mengacu pada kecemasan, ketidakamanan, ketegangan. Keterbukaan terhadap pengalaman yang ditandai dengan kecerdasan, imajinasi, rasa ingin tahu, kreativitas dan orisinalitas.

Secara umum, kepribadian dapat didefinisikan sebagai bagaimana cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Greenhaus dan Parasuraman (dalam Poulouse dan Sudarsan, 2014) mengemukakan bahwa karakteristik kepribadian dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk berinteraksi pada sebuah situasi dan juga membantu secara proaktif membentuk lingkungan hidup.

Kepribadian berkaitan dengan akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian yang dimiliki manusia terdiri dari beberapa faktor utama yang meliputi ekstraversi yang mengacu pada tingkat kesenangan terhadap hubungan, *agreeableness*/keramahan yang mengacu pada tingkat kepatuhan terhadap orang lain, kesadaran/sifat berhati-hati yang mengacu pada ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan, neurotisme yang mengacu pada ketahanan terhadap stres, dan keterbukaan terhadap pengalaman. Terdapat hubungan yang negatif antara

ekstraversi, kesadaran, keramahan, dan keterbukaan akan pengalaman terhadap *work family conflict*, sedangkan neurotisme berkorelasi positif dengan *work family conflict*.

b) *Psychological Well Being*

Psychological well being (kesejahteraan psikologis) mengacu pada psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. Terdapat hubungan yang positif antara *psychological well being* dan *work life balance*, yang berarti bahwa seorang pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi, memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi pula. Dimana, pekerja yang bekerja dengan penuh waktu memiliki tingkat stres yang relatif lebih tinggi dan tingkat *psychological well being* yang lebih rendah, hal tersebut mengakibatkan tingkat *work life balance* yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja paruh waktu.

c) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan beradaptasi secara adaptif untuk mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan *work life balance*, dimana individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki *work life balance* yang tinggi pula. Kecerdasan dalam mengendalikan emosi juga sangat diperlukan,

kelelahan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi emosi seseorang.

b. Organisasi

Faktor yang mempengaruhi individu memandang *work life balance* diantaranya yaitu pekerjaan yang fleksibel, *work life policies*, dukungan dan stres kerja.

a) Pengaturan Jam Kerja

Waktu kerja yang fleksibel akan membantu karyawan untuk mencapai kehidupan kerja dan non kerja sehingga dapat membantu karyawan dalam mempertahankan dan memotivasi karyawannya. Pengaturan jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan *work life balance*, mengurangi keterlambatan, mengurangi absensi, mengurangi *turnover*, meningkatkan produktifitas serta meminimalisir *work family conflict*. Dapat dikatakan bahwa susunan pekerjaan yang fleksibel dapat mengurangi konflik antara kehidupan kerja dan non-kerja serta meningkatkan *work life balance* karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Frame dan Hartog (2003) yang mengemukakan bahwa karyawan harus diberi jam kerja yang fleksibel dan memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dan juga komitmen diluar pekerjaan seperti keluarga, hobi seni, *travelling*, studi dan sebagainya, guna menjalani hidup sehat.

b) *Work Life Balance Policies*

Kebijakan-kebijakan dan program-program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work life balance*, maka dari itu kebijakan ini penting untuk menjaga hubungan antara karyawan dan perusahaan agar terjalin kerja sama yang baik dan saling memberi manfaat. Kebijakan-kebijakan tersebut seperti fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak. Dalam hal ini, Frame dan Hartog (2003) menyampaikan hal yang sama terkait kebijakan *work life balance* dapat mencakup penyediaan pengasuhan anak di tempat kerja, pasca cuti hamil, jeda karir, cuti anak sakit. Shepphard (2016) juga berpendapat jika kebijakan *work life balance* merupakan program yang efektif untuk mendukung lingkungan kerja, komitmen, motivasi, produktifitas, kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan kerja karyawan.

c) Dukungan Tempat Kerja

Dukungan dari organisasi sangat penting untuk menyeimbangkan kehidupan kerja, baik itu dukungan formal dan informal, dukungan dari atasan, organisasi dan rekan kerja. Hal tersebut memiliki hubungan yang positif dengan *work life balance*, yang berarti bahwa semakin tinggi dukungan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula *work life balance* karyawan tersebut.

d) Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai pekerjaan yang dianggap sebagai ancaman atau tuntutan serta ketidaknyamanan yang dialami individu di lingkungan kerjanya. Stres kerja berhubungan dengan kesehatan, *work life balance* serta *work life conflict* seseorang. Sehingga, stres kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya *work life balance*.

e) Teknologi

Teknologi dapat memfasilitasi ataupun menghalangi tercapainya *work life balance*, teknologi yang memfasilitasi kemudahan akses terhadap pekerjaan, memungkinkan individu untuk bekerja siang dan malam dan kapan saja. Misalnya dengan bekerja dengan mengirimkan email, sehingga pekerja dapat bekerja di luar jam kerja, maka hal ini dapat berdampak positif maupun negatif terhadap tercapainya *work life balance*.

f) Peran

Faktor terkait konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil yang besar dalam munculnya *work life conflict*. *Work life conflict* merupakan konflik peran yang didalamnya terdapat tekanan peran dalam bekerja dan dalam kehidupan personal, sehingga mengakibatkan kehidupan menjadi tidak kompatibel dalam beberapa hal. Ambiguitas peran mengacu pada kurangnya kejelasan terkait ekspektasi peran yang mungkin

muncul karena kurangnya pemahaman mengenai peran yang dijalankan. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work life balance*.

c. Lingkungan Sosial

Faktor sosial yang mempengaruhi persepsi individu mengenai *work life balance* meliputi tanggung jawab pengasuhan anak, keluarga dan sosial.

a) Tanggung Jawab Pengasuhan Anak

Jumlah anak dan tanggung jawab untuk mengasuh anak menyebabkan *work life imbalance*. Jumlah anak dapat meningkatkan kebutuhan rumah tangga, memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir. Orang tua yang mengurus anak tanpa didampingi pasangannya selama ia bekerja akan memicu stress tambahan, serta kesulitan yang dihadapi orang tua yang bekerja disaat anak berusia dibawah enam tahun adalah menyediakan tempat penitipan anak, sehingga memberikan beban terhadap emosinya.

b) Dukungan Keluarga dan Dukungan Sosial

Dukungan keluarga dan dukungan pasangan berdampak pada *work life balance* seseorang, seperti dukungan emosional yang didapat dari keluarga, jumlah anak, pekerjaan pasangan, pertengkaran keluarga, dukungan pasangan, kasih sayang, keterbukaan dapat membantu tercapainya *work life balance*

seseorang. Strategi untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan dengan memiliki manajemen waktu yang tepat, besarnya dukungan dari pasangan dan keluarga serta dukungan dari sosial seperti rekan kerja, teman, dan kolega.

b. Faktor Lainnya

Faktor-faktor lain yang dimaksud itu seperti variabel demografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, jumlah tanggungan, tipe keluarga serta persepsi tentang *work life balance* juga mempengaruhi *work life balance*. Dimana jenis kelamin dan jenis pekerjaan berpengaruh terhadap masalah pekerjaan dan keluarga (*work family issues*), keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) dan kepuasan kerja. Terdapat pula stres yang dialami perempuan muncul dari tuntutan keluarga daripada tuntutan pekerjaan, terutama ketika sudah memiliki anak.

Selain itu, karyawan dengan penghasilan rendah, khususnya ibu tunggal mengalami banyak kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Selain faktor demografis, terdapat pula faktor lain yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu kurangnya keterampilan, kehilangan jaringan dukungan sosial, globalisasi dan pergeseran demografis tenaga kerja.

Sedangkan, faktor yang menentukan *work life balance* menurut Delecta (2011) meliputi:

a. Individu

Individu adalah faktor penting dalam menentukan *work life balance*, dimana jenis kepribadian seseorang dapat menentukan perilaku individu. Misalkan jika individu memiliki kepribadian tipe A, yang mana individu dengan tipe ini lebih aktif berekspresi, lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih bersemangat dan kompetitif. Sedangkan individu dengan kepribadian Tipe B adalah individu yang lebih tenang, sabar, dan pemikir. Dapat dikatakan bahwa, individu dengan kepribadian tipe A lebih berorientasi pada pekerjaan yang merupakan refleksi negatif bagi *work life balance*-nya, karena dianggap sebagai individu yang *workaholic* (kecanduan bekerja). Kecanduan kerja, bekerja untuk waktu yang lama dan sibuk dengan pekerjaan di waktu tidak bekerja, akan menyulitkan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya.

b. Keluarga

Tuntutan yang dialami seseorang dalam kehidupan keluarga akan berdampak pada keseimbangan kehidupan individu itu sendiri. Tuntutan yang dimaksud yaitu tuntutan waktu dan beban kerja, ekspektasi peran dalam keluarga, dukungan yang diberikan dari keluarga seperti pasangan, anak, orang tua serta tuntutan tanggung

jawab di rumah dapat berpengaruh pada *work life balance*, yang apabila tidak dapat diseimbangkan akan menjadi sumber stres.

c. Pekerjaan dan Organisasi

Lingkungan kerja yang efektif dapat menyeimbangkan kehidupan selain dari faktor lingkungan keluarga. Pekerjaan dan organisasi tempat kerja memiliki tuntutan yang ditujukan kepada pekerja, seperti tuntutan waktu, tenaga dan kapasitas mentalnya. Salah satu strategi untuk menjadikan organisasi lebih efisien yaitu dengan memberikan loyalitas kepada para karyawan.

d. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial dapat menentukan seseorang memiliki *work life balance* atau tidak. Individu juga memiliki tanggung jawab terhadap kelompok sosial tempat ia bernaung. Lingkungan sosial yang dimaksud dapat berupa lingkungan keluarga, teman, hobi, masyarakat dan sebagainya. Hal ini terkait dengan individu adalah makhluk sosial yang tidak luput dari interaksi sosial.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Delecta (2011), diantaranya yaitu terdapat faktor individu, faktor keluarga, faktor pekerjaan dan organisasi serta faktor lingkungan sosial.

5. Strategi Untuk Menciptakan *Work Life Balance*

Pencapaian keseimbangan kehidupan kerja adalah sebuah tantangan bagi pekerja maupun organisasi sebagai pemberi kerja. Perspektif individu menanggapi *work life balance* selalu berbeda-beda, karena kebutuhan setiap individu juga berbeda-beda, hal tersebut bergantung pada cara berfikir seseorang. Namun, terdapat beberapa organisasi atau perusahaan yang mengkhawatirkan kesejahteraan pekerjanya, namun hal tersebut tidak mudah, butuh kesadaran pekerja dan pemberi kerja untuk merealisasikannya. *Work life balance* menjadi salah satu perhatian bagi organisasi karena betapa pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi para pekerja, karena hal keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memungkinkan pekerjaan dapat diseimbangkan terkait dengan tanggung jawabnya di berbagai peran selain pekerjaan, hal ini akan memperkuat loyalitas dan produktifitas para pekerja (Meenakshi et al dalam Wolor et al, 2020)

Strategi yang dapat dilakukan pekerja dan pemberi kerja guna terciptanya *work life balance* yaitu, mengatur waktu jam kerja yang fleksibel, mementingkan transparansi, sistem komunikasi yang terbuka, dukungan sosial oleh rekan kerja, mengutarakan keluhan dan konseling, membuat liburan terencana, membangun *teamwork* yang baik, manajemen waktu, berbagi pekerjaan, memiliki rencana, target dan prioritas, disiplin, kreatif, serta mudah beradaptasi (Washington & Mahalingam, 2016).

Hal selaras juga dikemukakan Nickson et.al (dalam Panojan, Perera dan Dilakshan, 2019), ia mengemukakan bahwa fleksibel jam kerja, kontrak jangka waktu, pembagian pekerjaan, cuti mengasuh anak, cuti melahirkan, cuti untuk mengasuh dan membesarkan anak juga akan memberikan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pekerja. Terdapat tiga jenis strategi kehidupan kerja yang telah diciptakan untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan non-kerja, diantaranya yaitu pilihan kerja yang fleksibel, kebijakan cuti khusus dan cuti mengasuh anak (Hudson, 2003). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Frame dan Hartog (2003), ia mengatakan bahwa individu sebagai pekerja harus diberikan jam kerja yang fleksibel untuk memungkinkan mereka dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan komitmen lainnya diluar pekerjaan seperti keluarga, hobi, seni, studi dan menjalani hidup yang sehat.

Selain itu, Delecta (2011) juga mengemukakan bahwa budaya organisasi yang ramah keluarga dan manusiawi dapat menjadi strategi untuk mengatasi *work life imbalance*, dengan mengubah jam kerja organisasi lebih fleksibel, fasilitas perawatan anak dan lansia, dan berbagi pekerjaan. Sedangkan, Lazar, Osaian, Ratiu (2010) berpendapat bahwa *work life balance* memiliki manfaat bagi organisasi dan karyawan. Bagi karyawan bermanfaat untuk meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kesehatan fisik dan mental, mengurangi stres kerja, mampu mengontrol pekerjaan, serta meningkatkan rasa keamanan dalam bekerja. sedangkan bagi organisasi bermanfaat untuk mengurangi ketidakhadiran dan keterlambatan,

meningkatkan produktifitas, meningkatkan loyalitas dan komitmen bagi karyawan, mengurangi *turnover*, dan mengurangi biaya lembur.

Oa et al (2018) juga menyumbang pemikirannya terkait dengan kebijakan yang dapat dilakukan organisasi guna menciptakan *work life balance* yang efektif bagi pekerjanya, yaitu jam kerja yang fleksibel tanpa kehadiran yang disertai dengan target kinerja pekerja yang harus terpenuhi untuk menciptakan kepuasan bagi pekerja, diperbolehkan bekerja dari rumah guna menghemat tenaga, waktu dan uang: pemberian kebijakan bagi karyawan yang ingin menambah beban waktu kerja yang semakin lama untuk mengurangi hari kerja dalam seminggu, kebijakan untuk memperbolehkan pertukaran shift bagi pekerja yang ingin melanjutkan studi mereka untuk meningkatkan kapasitas pekerja, program cuti yang diberlakukan di awal tahun agar tidak mengganggu aktifitas organisasi.

Berdasarkan penjabaran strategi menciptakan *work life balance* dari beberapa ahli diatas, seperti pengaturan waktu jam kerja yang fleksibel, mengedepankan transparansi, menjalin komunikasi yang baik antara pekerja dengan pemberi kerja, kreatif dan memiliki rencana serta target dan prioritas yang kesemuanya bermanfaat dan memiliki kelebihan agar individu dapat meningkatkan produktifitas dan stabilitas sebagai karyawan, memiliki semangat kerja yang tinggi diantara karyawan, memiliki reputasi, membangun tenaga kerja yang solid, kepercayaan karyawan, loyalitas, beretika, memiliki kebutuhan pribadi dan sosial yang seimbang, enggan meninggalkan perusahaan sehingga memiliki masa kerja yang panjang, menghindari

kelelahan dan stres, memiliki hubungan yang baik di keluarga dan sesama karyawan, serta sejahtera (Washington & Mahalingam, 2016).

C. Gambaran *Work Life Balance* Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja

Satuan Polisi Pamong Praja terdiri atas tiga Kepala Bidang yang meliputi Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah (Gakda/Provost), Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat (Tibum dan Tramas), serta Bidang Perlindungan Masyarakat (Linmas). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat yang berjumlah 72 pegawai.

Work life balance merupakan tingkat kepuasan dari keterlibatan diantara banyak peran dalam kehidupan seseorang (Hudson, 2005). Marks & MacDermid (dalam Greenhaus et al, 2003) juga menyatakan bahwa *work life balance* mencerminkan orientasi individu di berbagai peran ganda, dimana hal ini mengacu pada individu yang mampu menunjukkan komitmen yang sama positifnya pada peran hidup yang berbeda, artinya individu tersebut harus memiliki orientasi yang seimbang pada berbagai peran. Marks dan Macdermid juga mendefinisikan keseimbangan peran sebagai kecenderungan untuk terlibat penuh dalam setiap peran yang dijalani, hal ini mencerminkan kondisi keseimbangan positif, berbeda dengan keseimbangan negatif yang berarti dimana individu tersebut akan sepenuhnya terlepas dalam setiap peran yang dijalannya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kirchmeyer (dalam Greenhaus et al, 2003) yang memandang bahwa *work life balance* itu seperti pencapaian pengalaman yang memuaskan di semua domain kehidupan, untuk mencapai keseimbangan tersebut membutuhkan sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan komitmen agar dapat disalurkan ke seluruh domain atau peran yang dijalani. *Work life balance* memiliki tiga komponen yang dikemukakan oleh Hudson (2005) yang diantaranya terdapat *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), serta *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Serta empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Delecta (2011), diantaranya yaitu terdapat faktor individu, faktor keluarga, faktor pekerjaan dan organisasi serta faktor lingkungan sosial.

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan acuan, sehingga penelitian ini diperkaya dengan teori yang dapat digunakan dalam mengkaji topik penelitian yang penulis laksanakan. Berdasarkan penelitian terdahulu, tidak ditemukannya judul dan variabel yang sama seperti dengan topik penelitian yang penulis kaji, namun beberapa penelitian ini dapat dijadikan sumber kajian bagi peneliti. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak akan terlepas dari topik penelitian mengenai *work life balance*.

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Subooh Yusuf (2018) yang berjudul “*A Comparative Study of Work Life Balance and Job Satisfaction of the Employees Working in Business Process Outsourcing Sector*”. Penelitian ini menemukan bahwa tidak ditemukannya perbedaan yang signifikan mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja diantara karyawan laki-laki dan perempuan sebagai karyawan di sektor BPO.

Krishna dan Madhavi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*A Study on Work Life Balance of Employees at Bloom Hospital*”. Dalam penelitiannya, Krishna dan Madhavi menemukan bahwa sebagian besar karyawan menghabiskan waktu untuk bekerja di rumah sakit daripada di tempat tinggal mereka, survei menunjukkan bahwa 75% dari karyawan menilai bahwa organisasi memberikan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan cuti dalam bekerja, 62,5% karyawan sangat puas dan 13,75% karyawan puas dengan jam kerja organisasi, 43,8% karyawan merasa waktu kerja yang diberikan fleksibel dan 26,3% karyawan merasa kebijakan cuti dan pembagian kerja serta liburan membuat pengelolaan kehidupan kerja menjadi lebih baik, serta terdapat pula 85% karyawan merasa bahwa kebijakan manajemen kehidupan kerja membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Sehingga penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan hal ini menunjukkan *work life balance* memainkan peran yang sangat penting dalam setiap organisasi, apakah itu dapat meningkatkan ataupun menurunkan efektifitas. Dalam hal ini, rumah sakit Bloom sangat memperhatikan *work life*

balance karyawannya dan meningkatkan produktifitas organisasi serta meningkatkan kepuasan karyawannya.

Mohan, Pradeep, Susi dan Jothikumar (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Collision of Work Life Balance on Millennials Life Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Work Family Conflict*”. Penelitiannya bertujuan untuk mengidentifikasi *work life balance* pada kaum millennial yang bekerja di Hyderabad dan melihat apakah ada hubungan antara *work life balance*, *work family conflict*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta kepuasan hidup. Hasilnya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara *work life balance*, *work family conflict*, OCB dan kepuasan hidup karyawan millennial yang bekerja di Hyderabad. Penelitian ini juga menemukan perbedaan yang signifikan diantara *work life balance* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Jika milenial puas dengan *work life balance*-nya, menjadikan karyawan enggan untuk meninggalkan perusahaan, namun perusahaan juga harus meningkatkan fleksibilitas pekerjaan untuk mendorong inovasi dalam pemrosesan tugas, serta dimotivasi dengan dukungan organisasi untuk menjadikan karyawan bekerja dengan baik dan berperilaku sebagai warga organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work life balance* adalah pendorong signifikan menuju kesuksesan perusahaan.

Penelitian mengenai *work life balance* juga dilakukan oleh Bintang dan Astiti (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “*Work-Life Balance dan Intensi Turnover pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangipura, Badung*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang

signifikan antara *work life balance* dengan intensi *turnover*. Subjek dalam penelitian mengalami keadaan imbalance yang mengganggu *work-life balance* yang mayoritas bersumber dari lingkungan pekerjaan dan sosial subjek. Menurut mayoritas subjek penelitian ini, faktor yang mengganggu *work life balance* yaitu adanya kesulitan dalam mengatur waktu kerja dengan waktu adat, jam kerja yang panjang, kesulitan dalam meminta izin cuti dari atasan untuk kegiatan adat dan konflik dengan rekan kerja serta terdapat faktor eksternal yang berhubungan terhadap intensi *turnover* tidak hanya dari variabel *work life balance*, sehingga pekerja wanita mengalami keadaan *imbalance*. Keadaan *imbalance* terlihat dari faktor pengganggu *work life balance* yang menyebabkan *work life balance* rendah bersumber dari lingkungan pekerjaan dan sosial seperti, kesulitan dalam mengatur waktu kerja dengan waktu berkegiatan adat dan kesulitan dalam meminta ijin cuti. Subjek juga melakukan problem solving bila mengalami gangguan *work life balance* pada kehidupan kerja dan kehidupan sosial.

Selain itu, penelitian mengenai *work life balance* juga dilakukan oleh Chatra dan Fahmy (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis *Work Life Balance* Pekerja Sektor Perbankan (Studi Kasus Di Bank X Padang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, sebagian besar pekerja Bank X memperoleh kepuasan *work life balance*. Namun, pada beberapa indikator masih terdapat potensi-potensi yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan, seperti *overtime* pada *time base*. Selain itu, pekerja Bank X Padang tidak

mengalami stres meskipun para pekerja mengalami beban kerja yang tinggi serta tidak mengalami penyakit fisik sebagai implikasi stres.

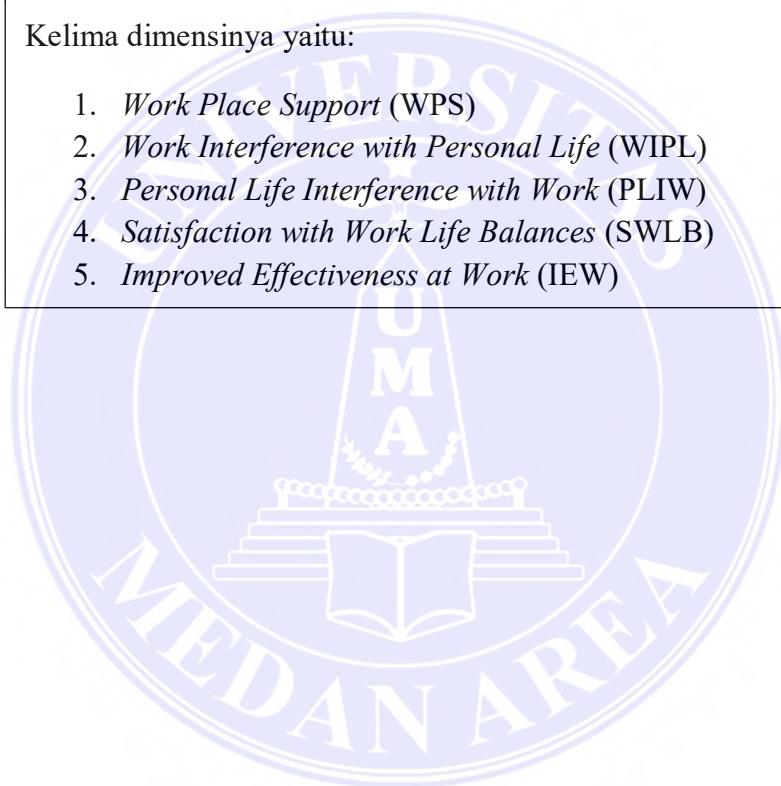
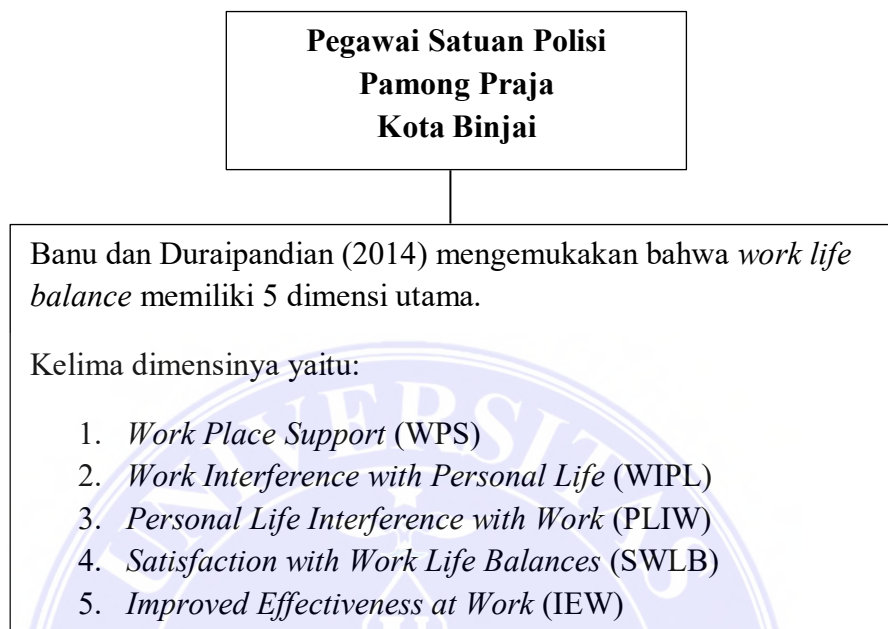
Perbedaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada topik pembahasan dan subjek penelitian yang hendak diteliti. Penelitian ini hanya meneliti satu variabel yang akan diteliti mengenai gambaran *work life balance* yang akan mencakup ketiga dimensi yang hendak diukur, subjek penelitian ditujukan kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tenaga Harian Lepas yang secara kedudukannya memiliki posisi yang berbeda. Dalam dunia kerja, banyak sekali tekanan yang didapat oleh pekerja dalam melakukan tugasnya. Salah satu pekerjaan yang memiliki tekanan dan beban kerja yang tinggi yaitu menjadi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja selain bekerja menjadi aparat keamanan daerah, mereka juga memiliki keluarga yang menuntut perannya sebagai anggota di dalam sebuah keluarga.

Setiap individu berbeda-beda dalam memandang sesuatu, termasuk juga mengenai *work life balance*. Tidak semua menganggap bahwa *work life balance* itu merupakan sesuatu yang penting, namun pada hakikatnya, sebagai manusia pasti memiliki rasa jenuh terhadap rutinitas pekerjaan, apalagi sebagai pegawai Satuan Polisi Pamong Praja memiliki beban pekerjaan yang cukup besar dan mengharuskan bekerja hampir 24 jam. Bekerja adalah sangat dibutuhkan oleh semua orang, namun jika porsinya sudah berlebihan maka

tidak baik akhirnya. Setidaknya harus diimbangi dengan perannya diluar non-pekerjaan, hak tersebut sangat penting untuk meminimalisir rasa lelah, tekanan pekerjaan, stres kerja dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini yang berjudul “Gambaran *Work Life Balance* Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai” menggunakan dimensi oleh Banu dan Duraiandian (2014) sebagai alat ukur skala *work life balance* yang diantaranya terdiri dari 5 dimensi, yaitu *Work Place Support* (WPS) yang mengacu pada dukungan yang diberikan lingkungan tempat kerja terhadap karyawannya, *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yang mengacu pada keadaan terkait gangguan di kehidupan kerja yang mempengaruhi kehidupan pribadi, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yang mengacu pada keadaan yang mengganggu karyawan akibat masalah kehidupan pribadi, *Satisfaction with Work Life Balances* (SWLB) terkait dengan tingkat kepuasan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan non pekerjaan, serta *Improved Effectiveness at Work* (IEW) yang mengacu pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan perihal kehidupan pribadi.

D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan metode spesifik yang berkaitan dengan strategi pengumpulan, analisis dan interpretasi data dan diatur secara sistematis. Menurut Sugiono (2019), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini akan membahas mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisa data. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yang akan menggambarkan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, dan analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik (berupa angka), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Penelitian kuantitatif ini memiliki struktur yang konsisten yaitu mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan. Penelitian kuantitatif memiliki asumsi-asumsi untuk menguji teori secara deduktif, mencegah munculnya bias, mengontrol penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasi dan

menerapkan kembali penemuan-penemuannya. Sedangkan penelitian yang bersifat deskriptif (menggambarkan) merupakan penelitian yang mendeskripsikan atau memotret apa yang terjadi pada objek yang diteliti dan dapat digunakan baik secara kuantitatif, kualitatif dan kombinasi pada penelitian yang bersifat menggambarkan (Sugiono, 2019).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa penelitian kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang berfungsi untuk menggambarkan suatu objek atau variabel yang diteliti pada populasi atau sampel tertentu, yang kemudian akan dianalisis menggunakan statistik dan membuat kesimpulan. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai *work life balance* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Demikian juga *work life balance* dapat dikatakan sebagai variabel, karena *work life balance* dari sekelompok orang tentu bervariasi. *Work life balance* sekaligus juga menjadi variabel dalam penelitian ini, serta menjadi variabel mandiri karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional dibuat untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindarkan perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel (Surahman dkk, 2016). Dalam penelitian ini, *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengatur, membagi dan menyeimbangkan dua peran sekaligus atau lebih agar terciptanya kesetaraan waktu, keterlibatan, perhatian, tanggung jawab dan komitmen yang mereka miliki, baik itu di ruang lingkup pekerjaan, kehidupan keluarga dan di kehidupan lainnya, sehingga mampu meminimalisir konflik peran dan dapat menjalani hidup dengan penuh kebahagiaan dan terhindar dari ketegangan di antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam memperoleh data *work life balance*, maka peneliti menggunakan lima dimensi *work life balance* menurut Banu dan Duraipandian (2014). Kelima dimensi tersebut meliputi *Work Place Support* (WPS) yang mengacu pada dukungan yang diberikan lingkungan kerja kepada pegawai agar mendorong terciptanya *work life balance* pada diri pegawai, *Work Interference with Personal Life* (WIPL) mengacu pada keadaan yang terkait gangguan kehidupan kerja yang berpengaruh pada kehidupan pribadi pegawai, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) mengacu pada pekerjaan di tempat kerja yang terganggu akibat pengaruh dari kehidupan pribadi pegawai yang bersangkutan, *Satisfaction with Work Life Balances* (SWLB) mengacu

pada tingkat kepuasan secara keseluruhan yang dihasilkan dari penilaian individu mengenai tingkat keberhasilannya dalam memenuhi pekerjaan dan tuntutan peran non-pekerjaan serta adanya *Improved Effectiveness at Work* (IEW) yang mengacu pada tenaga kerja yang dapat beradaptasi dengan cepat agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan diluar pekerjaan, serta dapat menjadikan kehidupan karyawan di tempat kerja lebih efektif.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai keseluruhan dari wilayah yang terdiri dari objek ataupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya mengenai manusia, namun juga terkait objek dan benda-benda alam yang lain, serta bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja di Kota Binjai. Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai memiliki tiga bidang kerja, diantaranya yaitu Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah berjumlah 31 pegawai, bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat berjumlah 72 pegawai, bidang Perlindungan Masyarakat berjumlah 78 pegawai, selain itu terdapat pula Kasat Pol PP beserta Sekretaris, Bagian Umum dan Staff yang berjumlah

23 pegawai. Sehingga, keseluruhan pegawai yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 204 pegawai.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam proses pengambilan sampel, dibutuhkan teknik khusus untuk mengambil sampel dari populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan *non probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019).

Alasan digunakannya teknik *purposive sampling* karena peneliti ingin meneliti pegawai yang bekerja di bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, hal ini dikarenakan bahwa bidang ini memiliki masalah pada *work life balance*, memiliki beban kerja yang besar karena harus siap siaga untuk terjun langsung ke lapangan dan berinteraksi dengan masyarakat, sulit membagi waktu di pekerjaan dan di lingkungan keluarga, mengalami ketidakpuasan terkait pekerjaan yang dilakukan terhadap penghasilan yang diperoleh, minimnya waktu di rumah, Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti pegawai yang bekerja di bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat karena bidang ini memiliki masalah pada variabel yang ingin diteliti, yaitu *work life balance*. Sehingga, adapun kriteria sampel dalam

penelitian ini yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat di Kota Binjai.

3. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili), sehingga tidak menghasilkan kesimpulan yang salah mengenai hal yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti menggunakan sampel penelitian yang berjumlah 72 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Harian Lepas dari Satuan Polisi Pamong Praja yang bergerak di Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat di Kota Binjai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah sebuah dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk di jawab oleh subyek penelitian. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner ini sangat efisien bila peneliti ingin tahu dengan pasti mengenai variabel yang akan diukur, serta mengetahui apa yang diharapkan oleh subyek penelitian (Sugiyono, 2019).

Untuk menentukan hasil penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala *Work Life Balance* yang diukur berdasarkan 5 dimensi menurut Banu dan Duraipandian (2014), yaitu:

a. *Work Place Support (WPS)*

Work place support mengacu pada dukungan yang diberikan lingkungan kerja terhadap karyawannya agar mendorong terciptanya *work life balance* pada diri pekerja.

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

Work interference with personal life yang mengacu pada keadaan yang terkait mengenai gangguan kehidupan kerja yang berpengaruh pada kehidupan pribadi pekerja

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

Personal life interference with work yang mengacu pada sebuah keadaan, dimana pekerjaan seseorang di tempat kerja terganggu akibat pengaruh dari kehidupan pribadi pekerja yang bersangkutan.

d. *Satisfaction with Work Life Balances (SWLB)*

Satisfaction with work life balance yang didefinisikan sebagai tingkat kepuasan secara keseluruhan yang dihasilkan dari penilaian individu mengenai tingkat keberhasilannya dalam memenuhi pekerjaan dan tuntutan peran non-pekerjaan, hal ini adalah konstruksi yang paling cocok dalam mengevaluasi *work life balance* pekerja

e. *Improved Effectiveness at Work (IEW)*

Improved effectiveness at work yang mengacu pada tenaga kerja yang dapat beradaptasi dengan cepat agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan diluar pekerjaan, serta dapat menjadikan kehidupan pekerja di tempat kerja lebih efektif.

Untuk menentukan skor jawaban dari subyek penelitian, skala *work life balance* ini diukur menggunakan *Skala Likert*, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Skala likert ini terdiri atas sejumlah pernyataan deklaratif yang diberikan kepada responden untuk menyatakan apakah mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut (Arnold dalam Budiastuti dan Bandur, 2018).

Skala dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan yang bersifat *favorabel* dan *unfavorable*. Alternatif jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi 5 pilihan jawaban yang meliputi STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), serta SS (Sangat Setuju). Skor jawaban yang diberikan pada pernyataan yang bersifat *favorable* meliputi skor 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), skor 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), skor 3 untuk jawaban N (Netral), skor 4 untuk jawaban S (Setuju), serta skor 5 untuk jawaban SS (Sangat Setuju). Sedangkan, skor jawaban yang diberikan pada pernyataan yang bersifat *unfavorable* meliputi, skor 5 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), skor 4 untuk jawaban TS (Tidak Setuju), skor 3 untuk jawaban N (Netral), skor 2 untuk jawaban S (Setuju), serta skor 1 untuk jawaban SS (Sangat Setuju).

Total jumlah aitem dari skala *work life balance* yang digunakan adalah sebanyak 46 item berdasarkan kelima dimensi, yaitu dimensi *Work Place Support* (WPS) yang berisikan 11 aitem, *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yang berisikan 14 aitem, *Personal Life Interference*

with Work (PLIW) yang berisikan 12 aitem, *Satisfaction with Work Life Balances* (SWLB) yang berisikan 6 aitem, serta *Improved Effectiveness at Work* (IEW) yang berisikan 3 aitem pernyataan.

F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa validitas diartikan sebagai derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, sehingga sebuah tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi, jika alat tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat ataupun memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut, sehingga hasil ukur dari pengukuran tersebut memiliki besaran yang mencerminkan secara tepat mengenai fakta ataupun keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Maka dari itu, data yang valid dikatakan sebagai data yang tidak memiliki perbedaan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2019). Untuk memvalidasi skor aitem dalam sebuah skala dengan cara manual, dapat menggunakan koefisien korelasi antara skor aitem (i) dalam skala dengan skor kriteria (Y) yang merupakan koefisien validitas aitem yang bersangkutan (r_{iY}) (Azwar, 2016). Rumusnya yaitu;

$$r_{iY} = \frac{\sum iY - (\sum i)(\sum Y)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n]}}$$

Keterangan:

r_{iY} : Koefisien validitas aitem
i : Skor aitem
Y : Skor skala
n : Banyaknya subjek

Instrumen dikatakan valid jika alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Sama halnya dengan koefisien korelasi aitem-total (*corrected item-total correlation*) yang menunjukkan daya beda aitem, koefisien validitas aitem pun tidak memiliki batasan tunggal dalam interpretasinya, sehingga kelaziman yang dilakukan adalah menganggap bahwa aitem dengan validitas aitem $\geq 0,30$ sebagai aitem yang validitasnya memuaskan (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini, untuk memvalidasi skor aitem skala *work life balance*, peneliti menggunakan bantuan SPSS *version 26.0 for windows* dengan kriteria aitem dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* memiliki skor aitem $\geq 0,30$ dan aitem dikatakan tidak valid atau gugur jika *corrected item-total correlation* memiliki nilai skor aitem $< 0,30$.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan sebuah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Tes dapat dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2019). Tes dapat dikatakan reliabel jika

tes tersebut memberi hasil yang sama bila diteskan berulang pada kelompok yang sama di waktu dan kesempatan yang berbeda, hal ini tentu berkaitan dengan masalah kekeliruan pengukuran.

Kekeliruan dalam pengukuran dapat ditunjukkan pada sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran yang terjadi apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap kelompok subjek yang sama. Reliabilitas juga diartikan sebagai hasil ukur yang berkaitan erat dengan kekeliruan dalam pengambilan sampel yang mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok yang berbeda (Matondang, 2017).

Reliabilitas angket dalam perhitungan manual menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen.

Rumus *Cronbach's Alpha* yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} : reliabilitas angket
 k : banyaknya butir angket
 $\sum \sigma^2 b$: jumlah varians skor tiap item
 $\sigma^2 t$: varians total

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program *SPSS version 26.0 for windows* untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00, maka pengukuran tersebut semakin reliabel (Azwar, 2016).

G. Metode Analisis Data

Analisa data adalah suatu kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh subyek penelitian atau sumber data lain terkumpul. Analisa data berfungsi untuk memberikan informasi berupa deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan variabel yang diteliti. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dan dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan hanya satu variabel, yaitu *work life balance*, sehingga analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat atau analisis deskriptif (statistik deskriptif). Analisis univariat merupakan analisis yang dilakukan pada penelitian yang menggunakan satu variabel. Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian untuk mendapatkan gambaran skor *work life balance* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat.

Pada statistik deskriptif, data yang akan diperoleh dan diolah dapat berupa *mean*, *median*, *modus*, *standar deviasi*, *range* (jarak sebaran), skor maksimum dan skor minimum yang kemudian disajikan melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram* (Sugiyono, 2019). *Mean* didefinisikan sebagai jumlah semua skor atau angka dibagi oleh banyaknya skor atau angka yang

dijumlahkan, *median* didefinisikan sebagai suatu angka atau skor yang membatasi 50% dari total frekuensi skor terendah dan 50% dari total frekuensi skor tertinggi dalam suatu distribusi, *modus* didefinisikan sebagai angka atau skor yang paling tinggi frekuensinya, *range* didefinisikan sebagai selisih antara skor yang tertinggi dan skor yang terendah (Azwar, 2015). Serta *standar deviasi* merupakan ukuran penyebaran yang menunjukkan standar penyimpangan atau deviasi data terhadap penyimpangan rata-ratanya. Data-data yang diperoleh tak luput dengan bantuan program *Microsoft Excel 2010* dan *SPSS 26.0 for windows version*.

Dalam penelitian ini, penggunaan statistik deskriptif sebagai metode analisis data bertujuan untuk mendapatkan gambaran *work life balance* berdasarkan kelima dimensi variabel yang diteliti, serta persentase untuk melihat deskriptif frekuensinya. Selain itu, penelitian ini juga menambahkan analisis data terkait identitas subjek penelitian berdasarkan penemuan di lapangan yang terdiri dari jenis kelamin, masa kerja, usia, status pekerjaan, status pernikahan, dan pendidikan terakhir. Kemudian, hasil dari perhitungan ini ditampilkan dalam bentuk tabel dan diagram persentase. Untuk mendapatkan hasil analisis data, dalam hal ini peneliti menggunakan metode analisis data $f\%$ dengan bantuan *SPSS version 26.0 for windows* untuk menghasilkan distribusi frekuensif. Adapun rumus manual yang dapat digunakan yaitu:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Presentasi

f = Frekuensi

n = Jumlah sampel

Selain itu, dalam mengolah data penelitian, peneliti menggunakan bantuan *Microsoft Excel 2010* untuk menampilkan diagram (*pie chart*) berdasarkan hasil persentase dari $f\%$.

Sebelum melakukan proses analisis data, maka akan diberlakukan uji normalitas untuk memeriksa apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorof Smirnov Test*, dikarenakan *kolmogorof smirnov* umumnya digunakan untuk data univariat yang memiliki satu variabel dan ditujukan untuk meneliti data dengan jumlah sampel diatas 50. Seperti yang diketahui bahwa, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 pegawai. Sehingga, dalam penelitian ini disarankan untuk menggunakan uji *kolmogorof smirnov*. Adapun data yang memiliki distribusi normal harus memenuhi nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 (Azwar, 2016)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisa data skala *work life balance*, khususnya pada dimensi *work place support* yang diperoleh dari 72 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat Kota Binjai, diperoleh hasil bahwa sebanyak 36% pegawai memiliki *work place support*. Sedangkan, berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif skala *work life balance*, khususnya pada dimensi *work place support* yang diperoleh dari hasil penilaian seluruh subjek penelitian yang berjumlah 72 pegawai, maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 50 pegawai atau 69.4% memiliki *work place support* yang tinggi, sebanyak 13 pegawai atau 18.1% memiliki *work place support* sedang, sebanyak 9 pegawai atau 12.5% memiliki *work place support* yang rendah.
2. Berdasarkan hasil analisa data skala *work life balance*, khususnya pada dimensi *work interference with personal life* yang diperoleh dari 72 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat Kota Binjai, diperoleh hasil bahwa sebanyak 26% pegawai memiliki *work interference with personal life*. Sedangkan, berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif skala *work life balance*,

khususnya pada dimensi *work interference with personal life* yang diperoleh dari hasil penilaian seluruh subjek penelitian yang berjumlah 72 pegawai, maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 4 pegawai atau 5.6% memiliki *work interference with personal life* yang tinggi, sebanyak 12 pegawai atau 16.7% memiliki *work interference with personal life* sedang, sebanyak 56 pegawai atau 77.8% memiliki *work interference with personal life* yang rendah.

3. Berdasarkan hasil analisa data skala *work life balance*, khususnya pada dimensi *personal life interference with work* yang diperoleh dari 72 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat Kota Binjai, diperoleh hasil bahwa sebanyak 18% pegawai memiliki *personal life interference with work*. Sedangkan, berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif skala *work life balance*, khususnya pada dimensi *personal life interference with work* yang diperoleh dari hasil penilaian seluruh subjek penelitian yang berjumlah 72 pegawai, maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 7 pegawai atau 9.7% memiliki *personal life interference with work* yang tinggi, sebanyak 11 pegawai atau 15.3% memiliki *personal life interference with work* sedang, sebanyak 54 pegawai atau 75% memiliki *personal life interference with work* yang rendah.

4. Berdasarkan hasil analisa data skala *work life balance*, khususnya pada dimensi *satisfaction with work life balance* yang diperoleh dari 72 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat Kota Binjai, diperoleh hasil bahwa sebanyak 10% pegawai memiliki *satisfaction with work life balance*. Sedangkan, berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif skala *work life balance*, khususnya pada dimensi *satisfaction with work life balance* yang diperoleh dari hasil penilaian seluruh subjek penelitian yang berjumlah 72 pegawai, maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 50 pegawai atau 69.4% memiliki *satisfaction with work life balance* yang tinggi, sebanyak 11 pegawai atau 15.3% memiliki *satisfaction with work life balance* yang sedang, sebanyak 11 pegawai pula atau 15.3% memiliki *satisfaction with work life balance* yang rendah.
5. Berdasarkan hasil analisa data skala *work life balance*, khususnya pada dimensi *improved effectiveness at work* yang diperoleh dari 72 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat Kota Binjai, diperoleh hasil bahwa sebanyak 10% pegawai memiliki *improved effectiveness at work*. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif skala *work life balance*, khususnya pada dimensi *improved effectiveness at work* yang diperoleh dari hasil penilaian seluruh subjek penelitian yang berjumlah 72 pegawai,

maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 52 pegawai atau 72.2% memiliki memiliki *improved effectiveness at work* yang tinggi, sebanyak 13 pegawai atau 18.1% memiliki memiliki *improved effectiveness at work* yang sedang, sebanyak 7 pegawai atau 9.7% memiliki memiliki *improved effectiveness at work* yang rendah.

6. Berdasarkan analisa tambahan terkait penemuan data di lapangan perihal identitas subjek penelitian, maka penilaian *work life balance* berdasarkan nilai rata-rata yang dimiliki pegawai berjenis kelamin laki-laki sebesar 112.12 sedangkan rata-rata penilaian *work life balance* pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebesar 110.05. Selain itu, penilaian *work life balance* berdasarkan nilai rata-rata yang dimiliki oleh pegawai yang usianya dibawah 30 tahun sebesar 113.51, nilai rata-rata *work life balance* pegawai yang usianya 31 sampai 40 tahun sebesar 109.82, sedangkan nilai rata-rata penilaian *work life balance* pegawai yang usianya diatas 40 tahun sebesar 108.44. Selanjutnya, penilaian *work life balance* berdasarkan nilai rata-rata pegawai dengan latar belakang pendidikan SMP sebesar 112.00, pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA sebesar 113.27, pegawai dengan latar belakang pendidikan SMK sebesar 95.50, sedangkan pegawai dengan latar belakang pendidikan S1 sebesar 109.00. Kemudian, rata-rata penilaian *work life balance* yang dimiliki oleh pegawai berstatus Tenaga Harian Lepas sebesar 113.00, sedangkan pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil sebesar

106.71. Selain itu, rata-rata penilaian *work life balance* yang dimiliki oleh pegawai yang belum menikah sebesar 116.19, sedangkan rata-rata penilaian *work life balance* yang dimiliki oleh pegawai yang sudah menikah sebesar 106.83. Penilaian *work life balance* berdasarkan nilai rata-rata yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan lamanya pegawai bekerja dari 0 sampai 5 tahun sebesar 112.38, nilai rata-rata *work life balance* yang dimiliki oleh pegawai dengan lamanya bekerja 6 sampai 10 tahun sebesar 111.33, sedangkan nilai rata-rata penilaian *work life balance* yang dimiliki oleh pegawai dengan lamanya bekerja kurang dari 10 tahun sebesar 107.85

B. Saran

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

- a. Berdasarkan hasil penelitian *work life balance* pada dimensi *work place support*, diketahui bahwa dimensi *work place support* mendapat presentasi tertinggi dibandingkan dengan keempat dimensi lainnya. Dalam hal ini, perlunya menjalin komunikasi yang baik dan tetap menjaga komunikasi dengan sesama rekan kerja dan atasan agar dapat mempermudah individu dalam bertugas dan berkoordinasi saat turun lapangan, serta mencurahkan segala hambatan dalam bekerja agar atasan mengetahui rintangan yang dihadapi oleh pegawainya. Selain itu perlunya meningkatkan kesehatan fisik dan mental agar mampu menghadapi beban tugas dan tekanan

pekerjaan yang cukup besar, serta dapat meminimalisir kelelahan dan stres dalam bekerja, guna menyelesaikan tugas tepat waktu, agar tidak membawa pekerjaan ke rumah. Dengan hasil penelitian yang didapatkan, dimensi *work life balance* ini harus dipertahankan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menciptakan *work life balance* pada aktifitasnya

- b. Berdasarkan hasil penelitian *work life balance* pada dimensi *work interference with personal life*, diketahui bahwa dimensi *work interference with personal life* menduduki presentase tertinggi kedua. Dalam hal ini, pegawai perlu meminimalisir dimensi ini. Untuk meminimalisir meningkatkan dimensi ini dapat dilakukan dengan, menyelesaikan masalah yang terjadi di pekerjaan dan tidak membawa masalah di pekerjaan ke rumah dengan cara produktif selama jam kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan keluarga dan sampaikan bahwa anda butuh waktu untuk bercerita mengenai apa yang terjadi. Melampiaskan masalah yang terjadi di pekerjaan dengan melampiaskan masalah tersebut dengan menenangkan hati dan pikiran sebelum sampai di rumah, seperti berolahraga atau mengerjakan hobi yang disenangi, menjadwalkan *me time* dengan diri sendiri, membatasi penggunaan teknologi saat berada dirumah, menjmenyediakan waktu dengan keluarga, serta membatasi waktu bekerja saat berada di rumah.

- c. Berdasarkan hasil penelitian *work life balance* pada dimensi *personal life interference with work*, diketahui bahwa dimensi *personal life interference with work* menduduki posisi tertinggi ketiga berdasarkan persentase. Hal ini perlu diminimalisir, sama halnya dengan dimensi *work interference with personal life*. Kedua dimensi ini dapat menimbulkan konflik diantara peran individu baik di pekerjaan maupun di keluarga, karena individu membawa masalah personalnya ke kantor, hal tersebut dapat dikatakan bahwa individu tidak profesional, karena tidak dapat membedakan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan, sehingga akan berdampak negatif pada produktifitas kerja individu itu sendiri dan organisasi. Hal ini dapat diminimalisir dengan menyelesaikan masalah yang terjadi di rumah sebelum pergi ke kantor, menjalin komunikasi yang baik dengan keluarga agar menghindari konflik, serta menjalin komitmen dengan pasangan terkait *quality time*.
- d. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi *satisfaction with work life balance* menduduki presentase ke empat, dan dengan kata lain dimensi ini berada pada peringkat dua terbawah dibandingkan dengan dimensi lainnya Hal ini menunjukkan bahwa *satisfaction with work life balance* yang dimiliki oleh pegawai terbilang rendah dan perlu ditingkatkan lagi, guna mencapai *work life balance*. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

kepuasan individu dalam memenuhi tuntutan peran di pekerjaan dan tuntutan perannya di kehidupan personalnya yaitu meningkatkan kemampuan untuk bekerja, menjalin hubungan baik dengan atasan, rekan kerja dan keluarga, tidak mencampurkan masalah pekerjaan ke keluarga dan sebaliknya, selalu memiliki kontribusi dalam keluarga, terampil dalam membagi waktu dan memilah masalah, sempatkan waktu untuk berolahraga dan menyalurkan hobi, menjaga kesehatan dan memperbaiki pola makan, dengan begitu, kepuasan yang didapat terkait peran ganda yang dimiliki individu dapat terpenuhi.

- e. Berdasarkan hasil penelitian *work life balance* pada dimensi *improved effectiveness at work*, dimensi ini menduduki presentasi terendah dari kelima dimensi *work life balance* lainnya. Hal ini berarti bahwa, pegawai memiliki keefektifitasan bekerja yang terbilang rendah. Untuk menciptakan *work life balance* pada setiap individu juga harus meningkatkan *improved effectiveness at work*, yaitu dengan dengan merealisasikan *satisfaction with work life balance* terlebih dahulu untuk upaya peningkatan efektifitas kerja, beradaptasi dengan peran-peran yang dimiliki sebagai pekerja dan anggota keluarga, serta mendukung kebijakan *work life balance* di tempat kerja.
- Selain itu, langkah awal untuk meminimalisir kesenjangan *work life balance* dapat dimulai dari dengan niat, dilakukan dari

langkah yang paling kecil, serta didukung oleh lingkungan sekitar yang sefrekuensi. Seperti, dapat diawali dengan memisahkan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan. *Know your self, know your boundaries, know your worth.*

2. Saran Kepada Pihak Instansi Satuan Polisi Pamong Praja

Melihat dari hasil penelitian, diharapkan pula kepada pihak instansi agar terus memperbaiki dan meningkatkan kebijakan-kebijakan untuk memperhatikan kesejahteraan para pegawainya, seperti memperhatikan jam kerja, pertukaran tugas, memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki prestasi, memberikan asuransi kesehatan dan penambahan gaji yang pantas, sebab menjadi aparat bukanlah hal yang mudah, membutuhkan keberanian dan fisik yang kuat, sebab dalam bekerja dipenuhi dengan segala konsekuensi yang dapat terjadi saat turun kelapangan dan tak jarang pula pegawai mengalami kontak fisik dengan masyarakat. Sebab, tidak semua pegawai memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupannya dalam bekerja dan sekaligus dalam kehidupan di luar pekerjaannya. Sebagai pegawai Satuan Polisi Pamong Praja khususnya yang bekerja pada Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, dimana bidang ini merupakan bidang kerja dengan beban dan tuntutan kerja yang cukup berat, sedangkan berdasarkan pekerjaan dan hasil yang mereka dapatkan kurang seimbang. Ditambah lagi, masih sedikit Sumber Daya Manusia yang

bekerja pada bidang ini, sehingga perlunya penambahan Sumber Daya Manusia yang bekerja agar dapat bekerja secara berputar atau bergantian sesama pekerja. Untuk menarik para pegawai baru, perlunya penambahan gaji yang diberikan oleh pemerintah, agar menarik minat individu untuk mencalonkan diri sebagai pegawai Satuan Polisi Pamong Praja.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar mencari dan menentukan topik apa yang akan diteliti terkait dengan variabel ini, sehingga cakupan dalam penelitian ini dapat lebih luas. Penelitian ini minim akan referensi sebagai acuan dalam penelitian, serta kurang mendalamnya proses wawancara yang dilakukan kepada pegawai dikarenakan sibuknya pegawai saat bekerja, sehingga sebagai peneliti selanjutnya, kuasai bahasa inggris agar dapat mencari referensi yang lebih lengkap terkait variabel ini, karena kebanyakan peneliti yang menggali penelitian ini berasal dari luar Indonesia, sehingga bahasa yang digunakan umumnya menggunakan bahasa Internasional. Selain itu, jika peneliti selanjutnya melakukan proses adaptasi skala pada variabel *work life balance* ataupun pada variabel penelitian lainnya, hendaknya meminta izin terlebih dahulu dengan pemilik skala serta dibutuhkan kemampuan untuk menerjemahkan skala asli dan terjemahkan kembali skala tersebut ke bahasa aslinya, serta perlunya melibatkan ahli psikologi untuk dapat menjadikan

makna skala sesuai dengan bahasa psikologi. Kemudian, dibutuhkan *time management* untuk dapat melakukan wawancara yang mendalam kepada subjek penelitian yang kelak akan diteliti, agar hasil yang didapatkan lebih konkret dan terperinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organization Psychology* (6th ed). Wadsworth: Cengage Learning
- Abdullah, D., Runtu, T., & Gamaliel, H. (2020). Pemahaman Pegawai Tentang Pajak Penghasilan Pasal 21 Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Makado Town Square. *Jurnal EMBA*. 8(4). 946-953
- Administrator. (2019). *Visi Misi Kota Binjai*. <http://diskominfo.binjaikota.go.id/>. Diakses pada 16 Mei 2021 pukul 13.57
- Agha, K., Tabassum, F. A., & Khan, S. A. (2017). *Work Life Balance: Scale Development and Validation*. Chapter 5 in the Book: *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology*. 109-130.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environment: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*. 414-435
- Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Banu, R. A., Duraipandian, K. (2014). Development Of An Instrument to Measure Work Life Balance of IT Professionals in Chennai. *Journal Impact Factor*. 5(11). 21-33
- Banu, R. A. (2015). A Structural Equation Model-I for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *European Journal of Business and Management*. 7(4). 221-229
- Banu, R. A. (2016). A Structural Equation Model-II for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *Serbian Journal of Management*. 11(1). 141-148
- Barsei, A. N. (2018). *Fenomena Work-Life Balance*. <http://www.kompasiana.com>. Diakses pada 23 Oktober 2020.
- Best Practice Work-Life Balance*. www.athenaswan.org.uk. Diakses pada 17 Desember 2020.
- Bintang, S. K., Astiti, D. P. (2016). Work Life balance dan Intensi Turnover pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*. 8-20
- Bubb, S., Early, P. (2004). *Managing Teacher Workload: Work-Life Balance and Wellbeing*. London: Sage Publications Company

- Budiastuti, D., Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Buku Ensiklopedi Polisi Pamong Praja*. <http://p2kp.stiki.ac.id/id1/2-3060-2956/Polisi-Pamong-Praja>. Diakses pada 16 Mei 2021 pukul 14.12
- Gianov, I. (2018). *Career Hacks: 6 Tanda Bahwa Kamu Belum Mencapai Work-Life Balance*. <https://glints.com/>. Diakses pada 8 November 2020
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53(6). 746-770
- Chatra, A., Fahmy, R. (2018). Work Life Balance Analysis Among Banking Sector Employees (Case Study in Bank X Branch Office Padang Indonesia). *Journal of Education and Practice*. 9(27). 89-97
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. 3(4), 186-189
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling The Between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Orlando-Paper Presented at The Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*.
- Frame, P., Hartog, M. (2003). From Rhetoric to Reality Into The Swamp of Ethical Practice: Implementing Work-Life Balance. *Business Ethics: A European Review*. 12(4). 358-368
- Francis, T. B. (2017). A Overview Of Theories Of Work Life Balance. *International Research Journal of Management and Commerce*. 4(3). 92-102.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531
- Haddon, B., Hede, A. (2009). *Work-Life Balance: In Search of Effective Strategies*. 1-21
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assesment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*. 13(1). 85-91.
- Heathfield, Susan M. (2019). *Temporary Employees*. <https://www.thebalancecareers.com>. Diakses pada 20 November 2020

- Hudson. (2005). *The Case For Work/Life Balance (20:20 Seri). E-book: The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.*
- Kalliath, T., Brough, P. (2008). Work Life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct. *Journal of Management&Organization*, 14, 323-327
- Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.100 Tahun 2004 Tentang Keputusan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.* <http://apki.net/wp-content/uploads/2012/05/KepMenakerTrans-Nomor-100-Tahun-2004-Ketentuan-Pelaksanaan-Perjanjian-Kerja-Tertentu.pdf>. Diakses pada 20 November 2020
- Khan, O. F., Sajidkirmani. M. (2018). Relation of Family and Work-Life Interface: A Study Of Female Doctor and Nurses in Public Hospitals. *International Journal of Resource in Humanities, Arts and Literature (IMPACT: IJRHAL)*. 8(6). 404-415
- Kossek, E. E., Lautsch, B. (2012). Work—Family Boundary Management Styles in Organizations: A Cross-Level Model. *Article in Organizational Psychology Review*
- Krishna, S., Madhavi, M. (2019). A Study on Work Life Balance of Employee at Bloom Hospital. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET)*. 7(9). 119-123
- Kurniasari, N. D. (2013). Perbedaan Sikap Disiplin Berlalu Lintas Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Naskah Publikasi Psikologi.*
- Lazar, I., Osoaian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *Europeun Research Studies*. 3(1). 201-213
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *UNIMED: Jurnal Tabularasa*. 6(1). 87-97
- Mohan, Y., Pradeep, P., Susi, S., & Jothikumar, R. (2019). Collins of Work Life Balance on Millenials Life Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Work Family Conflict. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRT)*. 8(4). 9817-9820.
- Nasurdin, A. M., O'Driscoll, M. P. (2011). Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics. *New Zealand Journal of Psychology*. 40(3). 38-48
- Old, NID. (2018). *Mendagri: "Tugas Satpol PP itu 24 Jam"*. <https://www.bengkulutoday.com>. Diakses pada 25 Oktober 2020

- Panojan, P., Perera, K. K. S., & Dilakshan, R. (2019). Work-life balance of professional quantity surveyors engaged in the construction industry. *International Journal of Construction Management*. 1-18
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. http://jdih.surakarta.go.id/jdihsolo/proses/produkhukum/file/2112PERM_EN_12_2008.PDF. Diakses pada 20 November 2020
- Peraturan Walikota Binjai Nomor 22 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Binjai. (2015). <https://jdih.binjaikota.go.id/pdf>. Diakses pada 23 Oktober 2020
- Pheng, L. S., Chua, B. (2019). *Work-Life Balance in Construction*. Springer: Management in The Built Environment
- Poulose, S., Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Ramos, H. M., Mustafa, M., & Chin, M. L. C. (2012). The Moderating Effects of Personality on Work-Family Conflicts and Stress Among Malaysian Working Parents. *International Journal of Management Practice*. 5(3). 225-244
- Ranjan, P., Prasad, T. (2013). Literature Review Report on “Work Life Balance of Loco-Pilots (Railway Drivers) in India. *European Journal of Business and Management*. 5(19). 17-27
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed). Pearson Education: United States of America. 595-602
- Sejarah Singkat Satpol PP. <https://satpolppkabbengkalis.com/>. Diakses pada 16 Mei 2021 pukul 13.57
- Sen, C., Hooja, H. R. (2015). Psychological Capital and Work-life Balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research (UMSSR)*. 4(7). 93-96
- Sheppard, G. (2016). Work Life Balance Programs to Improve Employee Performance. *Walden University: Walden Dessertation and Doctoral Studies*.
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S. N. (2011). Workload and Performance of Employee. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(5), 256-267
- Smith, A., Smith, H. (2017). Workload, Fatigue and Performance in The Rail Industry. *Centre for Occupational and Health Psychology*. 251-263

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surahman., Rachmat, M., & Supardi, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan
- Swargarani, N. (2017). *Pentingnya Memiliki Work Life Balance untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja*. <https://www.kompasiana.com>. Diakses pada 25 Oktober 2020
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. <https://pjh.kemlu.go.id>. Diakses pada 20 November 2020
- Washington, A., Mahalingan, K. (2016). Perspectives on Work-Life Balance and Suggestive Design for Healthier Work-Life among Employees. *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*. 6(7). 23-35
- Weis, M. (2015). Work Life Balance: The Working Mother's Struggle to Balance Home Life and Professional Life After Maternity Leave. *Department of Curriculum and Instruction: A Project Submitted in Partial Fullfillment of The Requirements for The Degree of Master Education*
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Review*. 7(9). 1103-1108.
- Yusuf, R. (2019) *Analisis Pengembangan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Efektifitas Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Diakses pada 29 Oktober 2020.
- Yusuf, S. (2018). A Comparative Study of Work-Life Balance and Job Satisfaction of the Employees Working in Business Process Outsourcing Sector. *International Journal of Management&Social Sciences*. 10(2). 87-93

LAMPIRAN

LAMPIRAN I
AITEM UJI COBA SKALA
WORK LIFE BALANCE

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja di lingkungan yang mendukung keluarga dan komitmen personal saya					
2	Tempat kerja saya mengizinkan saya bekerja dari rumah bila diperlukan					
3	Saya memiliki fasilitas teknologi yang memadai (laptop, alat transportasi, akses internet, wifi, VPN konektivitas, dll) agar dapat bekerja jauh dari kantor.					
4	Tempat kerja saya percaya akan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan personal yang sehat					
5	Tempat kerja saya mendorong karyawannya untuk pergi berlibur/sewaktu cuti tahunan					
6	Atasan saya percaya jika para pegawainya bahagia di tempat kerja					
7	Atasan saya prihatin tentang kesejahteraan orang-orang yang berada di bawahnya					
8	Permohonan cuti saya tidak pernah ditolak oleh atasan saya					
9	Saya mendapat dukungan signifikan dari atasan saya dalam memastikan bahwa saya memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat					
10	Atasan/rekan kerja mendukung saya untuk berinisiatif guna menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang saya butuhkan					
11	Karena sikap kooperatif dari rekan kerja, saya tidak menghadapi kesulitan, baik itu mengenai pekerjaan maupun mengenai kehidupan personal					
12	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk bekerja setelah jam kerja selesai untuk menyelesaikan tugas rutin saya					
13	Jumlah jam kerja saya menjadi hal yang perlu saya perhatikan					
14	Karena saya harus menghabiskan lebih banyak waktu di pekerjaan, mengakibatkan saya sering gagal dalam memenuhi tanggung jawab di keluarga saya					
15	Saya sering disibukkan dengan tugas kantor bahkan setelah saya pulang					
16	Saya pulang kerja terlalu larut, sehingga sulit untuk mengurus keluarga					

17	Tempat kerja saya sangat menuntut dan mengharuskan saya untuk menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja					
18	Tuntutan yang timbul dari pekerjaan saya membuat saya stres mengurus kehidupan pribadi					
19	Saya sering merasa kurang tidur karena banyaknya pekerjaan yang harus saya lakukan dalam sehari					
20	Pekerjaan ini membuat saya stres, sehingga mengakibatkan terganggunya masalah kesehatan, seperti sakit kepala, susah tidur, tekanan darah meningkat, depresi, dll.					
21	Kekuasaan, posisi, dan uang menentukan kesuksesan bagi saya					
22	Stres dalam bekerja sering kali membuat saya mudah tersinggung saat berada di rumah					
23	Mengorbankan urusan pribadi adalah cara yang tepat untuk berkembang di tempat kerja					
24	Pasangan saya merasa tidak nyaman karena kesibukan saya dalam pekerjaan					
25	Saya sering harus berkompromi dalam keterlibatan sosial, dikarenakan pekerjaan saya.					
26	Saya sering disibukkan dengan pikiran yang berhubungan dengan rumah selama jam kerja					
27	Saya sering terganggu karena mengkhawatirkan masalah keluarga saat bekerja					
28	Pasangan saya tidak memahami tuntutan pekerjaan saya, sehingga berdampak pada hubungan perkawinan saya					
29	Saya stres perihal masalah keluarga, sehingga mengakibatkan saya mudah tersinggung saat bekerja					
30	Tanggung jawab saya di rumah sering menghalangi kinerja saya di tempat kerja					
31	Sering kali saya harus menunda pekerjaan, dikarenakan tuntutan yang saya miliki sewaktu di rumah					
32	Dikarenakan beban yang berlebihan di rumah, secara fisik saya lelah untuk mengerjakan tanggung jawab pekerjaan saya ketika dirumah					

33	Saya harus membuat kompromi dengan keluarga terkait pekerjaan saya					
34	Karena kesibukan saya dengan kegiatan sosial, saya merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
35	Saya biasanya harus menambahkan jumlah cuti yang berhak saya ambil dalam satu tahun					
36	Kebutuhan dan tuntutan anggota keluarga saya mengganggu aktifitas saya dalam bekerja					
37	Saya tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja, karena adanya permasalahan di rumah					
38	Saya puas dengan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja dan dalam kehidupan personal					
39	Saya berhasil dalam mengatur rumah dan tuntutan pekerjaan saya					
40	Saya senang memberikan kontribusi, baik itu di rumah dan di keluarga saya					
41	Saya puas atas kesempatan yang saya miliki untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik serta mampu melakukan tugas rumah secara memadai					
42	Saya punya waktu untuk mencapai tujuan dalam memnuhi kepuasan pribadi dan kepuasan karir					
43	Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara bekerja dengan kehidupan pribadi					
44	Kehidupan saya yang seimbang memberikan saya kemampuan yang berfungsi secara efektif di tempat kerja					
45	Keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen pegawai					
46	Kepuasan akan keseimbangan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi membantu dalam membangun tim yang baik, pegawai yang kreatif dan bersikap positif.					

LAMPIRAN II

Data Mentah *Try Out*

Skala *Work Life Balance*

Data Mentah Try Out Work Life Balance																																																	
No	Aitem																																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46			
1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4		
2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
6	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
7	4	2	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
8	4	2	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5		
9	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
10	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
11	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5		
12	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
13	4	2	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5		
14	4	2	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5		
15	4	2	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5		
16	4	2	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5		
17	4	2	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5		
18	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5		
19	1	1	2	2	2	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	
20	4	4	4	4	2	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	4	5	1	1	1	1	1	5	2	1	2	2	1	1	2	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

22	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	2	2	3	3	5	4	5	1	1	1	1	1	5	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5		
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
25	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	5	4	5	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
28	4	2	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	2	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	2	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LAMPIRAN III

Uji Validitas dan Reabilitas *Try Out*

Skala *Work Life Balance*

```
SAVE OUTFILE='E:\SKRIPSI\FILE REVISI\data aitem try out (1).sav'
/COMPRESSED.
RELIABILITY
/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 A15
A16 A17 A18 A19 A20 A21 A22 A23 A24
A25 A26 A27 A28 A29 A30 A31 A32 A33 A34 A35 A36 A37 A38 A39
A40 A41 A42 A43 A44 A45 A46
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0] E:\SKRIPSI\FILE REVISI\data aitem try out (1).sav

Scale: Work Life Balance

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.821	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	140.90	234.714	-.416	.833
A2	141.90	217.955	.186	.820
A3	141.90	217.128	.246	.819
A4	140.10	240.024	-.541	.839
A5	140.17	233.385	-.317	.834
A6	140.00	229.655	-.250	.828
A7	140.20	221.614	.119	.821
A8	140.20	223.131	.063	.822
A9	140.07	227.857	-.162	.827
A10	140.43	222.392	.089	.822
A11	140.57	222.047	.093	.822
A12	140.67	223.540	.035	.823
A13	141.60	208.593	.469	.812
A14	141.90	207.197	.554	.810
A15	141.77	203.289	.626	.807
A16	141.77	201.702	.658	.805
A17	141.73	201.306	.640	.806
A18	141.87	203.085	.658	.806
A19	141.90	202.783	.625	.807
A20	141.90	198.714	.756	.802
A21	141.53	217.568	.175	.821
A22	141.27	220.478	.084	.824
A23	141.67	207.126	.460	.812
A24	141.67	208.782	.481	.812
A25	142.13	198.051	.622	.805
A26	142.83	207.109	.588	.809
A27	142.97	203.344	.845	.804
A28	142.90	203.472	.809	.805
A29	143.10	212.024	.740	.811
A30	143.10	211.059	.800	.810
A31	143.07	210.892	.809	.810
A32	142.87	209.637	.535	.811
A33	142.87	210.602	.423	.814
A34	143.00	212.138	.448	.814

A35	142.87	201.016	.685	.805
A36	142.67	205.471	.450	.812
A37	141.87	212.671	.176	.825
A38	140.63	230.999	-.194	.836
A39	140.00	226.207	-.098	.825
A40	140.23	221.633	.119	.821
A41	140.40	218.593	.218	.819
A42	140.37	222.171	.104	.821
A43	140.23	224.737	-.031	.825
A44	140.03	231.482	-.314	.830
A45	139.83	229.316	-.245	.828
A46	139.87	232.878	-.406	.831

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
144.57	224.668	14.989	46

LAMPIRAN IV

SKALA PENELITIAN

WORK LIFE BALANCE

SKALA PENELITIAN



**Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Medan
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/21



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate
Jl. Setia Budi No.79 B, Tj. Rejo, Kota Medan



Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai
di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb
Shalom
Namo Buddhaya
Om Swastiastu
Salam Kebajikan

Responden yang terhormat, nama saya **Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring** (NPM 178600089), mahasiswi semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S1). Berkaitan dengan hal tersebut saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi menjadi subyek penelitian dalam penelitian ini. Kuesioner ini hanya dibuat untuk penelitian semata. Seluruh data baik identitas dan jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan akan **dijamin kerahasiaannya dan keasliannya** serta hanya digunakan sebagai kepentingan penelitian ini saja.

Selanjutnya Bapak/Ibu sebagai responden dimohon bantuannya untuk mengisi skala yang telah saya sediakan. Tidak ada jawaban yang benar dan salah dari jawaban yang anda berikan. Pilihlah jawaban yang sesuai dan menggambarkan keadaan diri anda. Kejujuran dan kesungguhan Bapak/Ibu sangat peneliti hargai. Sebelum menjawab skala, dimohon Bapak/Ibu untuk melengkapi identitas dan membaca petunjuk pengisian yang sudah saya sediakan terlebih dahulu.

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu dan pikirannya untuk mengisi skala dalam penelitian ini. Semoga kita diberikan kesehatan, kebahagiaan serta senantiasa dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa. Atas perhatian, waktu luang dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Ardha Aulia Rovica Br Sembiring

I. Identitas Subyek Penelitian

	Identitas Subyek	Jawaban
1	Inisial nama	
2	Jenis Kelamin	
3	Usia	
4	Pendidikan Terakhir	
5	Status Pekerjaan (PNS/Tenaga harian Lepas)	
6	Status Perkawinan (Lajang/Menikah/ <i>Single Parent</i>)	
7	Lama Bekerja (dalam hitungan tahun/bulan)	
8	Apakah istri atau suami Anda bekerja? (ya atau tidak)	
9	Berapa jam kerja yang didapat per minggu?	
10	Apakah ada waktu untuk liburan keluar rumah? (ya atau tidak)	
11	Berapa jumlah hari libur yang di dapat di setiap bulan?	
12	Jarak dari rumah ke tempat kerja ditempuh selama berapa jam?	
13	Apakah ada kegiatan atau organisasi yang diikuti, di luar jam kerja? Jika ada mohon dituliskan.	
14	Apakah Bapak/Ibu tinggal bersama keluarga atau sendirian?	

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Dibawah ini, terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami terlebih dahulu setiap pernyataan yang tersedia. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan pendapat mengenai pernyataan tersebut, dan memilih salah satu jawaban yang tersedia.
- b. Pilihlah satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan paling menggambarkan keadaan diri anda, karena setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda.
- c. Berilah tanda **centang (✓)** pada kolom jawaban yang tersedia sebagai jawaban yang anda pilih.
- d. Pada setiap pernyataan, terdapat 5 alternatif jawaban yang menyatakan:

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

NOTE

Apabila Bapak/Ibu ingin mengganti jawabannya, coret saja jawaban yang salah, dan isi jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan. Jawablah semua pertanyaan tanpa ada yang terlewatkan, terima kasih.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya benar-benar memiliki komitmen dalam bekerja untuk keluarga saya					
2	Tempat kerja saya mengizinkan pegawainya bekerja dari rumah bila diperlukan					
3	Saya memiliki fasilitas teknologi yang memadai (laptop, alat transportasi, akses internet, wifi, VPN konektivitas, dll) agar dapat bekerja jauh dari kantor.					
4	Saya percaya bahwa, tempat kerja akan memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal yang sehat.					
5	Tempat kerja saya memberi kesempatan pada pegawai untuk pergi berlibur sewaktu cuti tahunan.					
6	Tempat saya bekerja memberikan kebahagiaan bagi para pegawainya					
7	Atasan saya masih memperhatikan kesejahteraan orang-orang yang berada di bawahnya					
8	Permohonan cuti saya tidak pernah ditolak oleh atasan saya.					
9	Saya masih memperoleh perhatian dari atasan dalam hal memenuhi pekerjaan yang sehat.					
10	Atasan/rekan kerja akan mendukung saya untuk memenuhi keseimbangan antara keterlibatan peran dalam pekerjaan.					
11	Sikap kooperatif dari rekan kerja membuat saya tidak mengalami kesulitan mengenai pekerjaan atau kehidupan pribadi.					
12	Saya tetap menyelesaikan tugas rutin, meskipun jam kerja telah usai.					
13	Jumlah jam kerja saya menjadi hal yang perlu saya perhatikan					

14	Karena saya harus menghabiskan lebih banyak waktu di pekerjaan, mengakibatkan saya sering gagal dalam memenuhi tanggung jawab di keluarga saya					
15	Saya sering disibukkan dengan tugas kantor bahkan setelah saya pulang					
16	Saya pulang kerja terlalu larut, sehingga sulit untuk mengurus keluarga					
17	Tempat kerja saya sangat menuntut dan mengharuskan saya untuk menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja					
18	Tuntutan yang timbul dari pekerjaan saya membuat saya stres mengurus kehidupan pribadi					
19	Saya sering merasa kurang tidur karena banyaknya pekerjaan yang harus saya lakukan dalam sehari					
20	Pekerjaan ini membuat saya stres, sehingga mengakibatkan terganggunya masalah kesehatan, seperti sakit kepala, susah tidur, tekanan darah meningkat, depresi, dll.					
21	Kesuksesan ditentukan oleh kekuasaan, posisi dan uang.					
22	Stres dalam bekerja membuat saya mudah tersinggung saat berada di rumah					
23	Mengorbankan urusan pribadi adalah cara yang tepat untuk berkembang di tempat kerja					
24	Pasangan saya merasa tidak nyaman karena kesibukan saya dalam pekerjaan					
25	Saya sering harus berkompromi dalam keterlibatan sosial, dikarenakan pekerjaan saya.					
26	Saya sering disibukkan dengan pemikiran yang berhubungan dengan rumah selama jam kerja					
27	Saya sering terganggu oleh rasa khawatir terhadap pribadi/keluarga pada saat bekerja.					
28	Pasangan saya tidak memahami tuntutan pekerjaan saya, sehingga berdampak pada hubungan perkawinan saya					
29	Saya stres perihal masalah keluarga, sehingga mengakibatkan saya mudah tersinggung saat bekerja					
30	Tanggung jawab saya di rumah sering menghalangi kinerja saya di tempat kerja					

31	Sering kali saya harus menunda pekerjaan, dikarenakan tuntutan yang saya miliki sewaktu di rumah					
32	Dikarenakan beban yang berlebihan di rumah, secara fisik saya lelah untuk mengerjakan tanggung jawab pekerjaan saya ketika dirumah					
33	Saya harus membuat kompromi dengan keluarga terkait pekerjaan saya					
34	Karena kesibukan saya dengan kegiatan sosial, saya merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
35	Normalnya, saya mempunyai kelebihan jumlah cuti yang menjadi hak saya ambil dalam 1 tahun.					
36	Kebutuhan dan tuntutan anggota keluarga saya mengganggu aktifitas terkait pekerjaan saya					
37	Permasalahan di rumah membuat saya sulit berkonsentrasi untuk bekerja					
38	Saya memiliki kemampuan dalam bekerja dan dalam kehidupan sehari-hari					
39	Saya bisa menyeimbangkan antara urusan rumah dan tuntutan pekerjaan					
40	Saya dapat memberikan kontribusi untuk lingkungan keluarga					
41	Saya memiliki keterampilan untuk melakukan tugas di pekerjaan dan tanggung jawab di rumah					
42	Tujuan pribadi dan karir sudah dapat saya penuhi					
43	Saya dapat membagi waktu untuk pekerjaan dan urusan pribadi					
44	Kemampuan dalam manage memudahkan saya bekerja secara efektif di tempat kerja					
45	Kemampuan dalam manajemen diri sangat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen					
46	Kemampuan dalam manage memudahkan saya untuk membangun tim yang baik, kreatif dan bersikap yang positif.					

LAMPIRAN V

Data Mentah Penelitian Skala

Work Life Balance

Data Penelitian Skala <i>Work Life Balance</i>																																																							
No	Aitem																																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46									
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
2	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	5	3	4	2	1	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
5	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3				
6	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4			
7	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4			
8	5	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3			
9	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3			
10	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4			
11	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
12	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
13	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4		
14	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4		
15	4	3	3	3	4	2	3	4	4	5	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5		
17	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	2	3	2	2	2	5	5	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	5	5	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5		
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5			
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	2	3	5	1	3	5	1	3	4	2	5	4	1	3	2	4	4	4	3	4	3	1	3	2	3	2	4	3	5	3	1	3	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
25	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
26	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	1	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
28	5	1	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	4	1	5	1	1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5				
29	4	4	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
30	5	2	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	1	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4			
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4			
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
33	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
34	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
36	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
37	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
38	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
39	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4			
40	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4			
41	5	2	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	2	3	1	2	2	4	3	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
42	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4			
43	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
44	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4			
45	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

46	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	2	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3			
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5
48	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5			
49	5	3	3	3	1	3	1	3	1	4	3	5	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	4	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	1			
50	5	3	3	3	1	3	1	3	4	1	3	5	3	3	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	4	1	4	1	2	3	1	3	4	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1			
51	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	3	
52	5	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3			
53	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4		
54	5	4	3	4	3	2	4	2	4	5	3	4	3	3	4	2	3	4	2	5	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	
55	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
56	5	3	3	3	5	1	3	3	1	3	1	3	5	3	3	1	1	2	3	1	2	3	1	3	3	1	4	1	3	1	3	3	4	3	3	1	3	5	1	3	5	3	3	3	1	1			
57	5	3	3	5	1	3	3	1	3	1	3	5	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	4	1	3	1	3	1	4	3	3	1	3	5	1	3	5	3	1	3	1	1	1			
58	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	5	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
59	5	3	2	3	3	1	3	1	3	3	5	3	3	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1		
60	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	
61	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
62	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
63	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
64	4	1	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
65	4	1	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
66	4	1	3	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
67	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
69	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LAMPIRAN VI

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Skala Work Life Balance

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036
VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR000 42 VAR00043
VAR00044 VAR00045 VAR00046 /SCALE('Work Life Balance') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

	Output Created	26-May-2021 13:09:26
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 /SCALE('Work Life Balance') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.031

[DataSet0]

Scale: Work Life Balance

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	46

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.61	.618	72
VAR00002	3.50	1.101	72
VAR00003	3.42	.989	72
VAR00004	3.99	.847	72
VAR00005	4.26	1.075	72
VAR00006	3.89	1.001	72

VAR00007	3.94	.963	72
VAR00008	4.19	1.083	72
VAR00009	3.94	.918	72
VAR00010	3.97	.934	72
VAR00011	4.04	.830	72
VAR00012	3.58	.884	72
VAR00013	3.83	.769	72
VAR00014	2.63	.985	72
VAR00015	2.75	1.172	72
VAR00016	2.36	.909	72
VAR00017	2.19	.781	72
VAR00018	2.32	.932	72
VAR00019	2.31	.959	72
VAR00020	2.64	.924	72
VAR00021	2.67	1.021	72
VAR00022	2.38	1.013	72
VAR00023	2.14	.844	72
VAR00024	2.22	.843	72
VAR00025	3.03	.993	72
VAR00026	2.81	1.043	72
VAR00027	2.53	.978	72
VAR00028	2.21	.786	72

VAR00029	2.26	.888	72
VAR00030	2.39	.987	72
VAR00031	2.38	.926	72
VAR00032	2.38	.985	72
VAR00033	3.28	.923	72
VAR00034	3.00	1.048	72
VAR00035	3.18	1.155	72
VAR00036	2.35	.922	72
VAR00037	2.79	1.006	72
VAR00038	3.36	1.079	72
VAR00039	3.56	.963	72
VAR00040	3.79	.768	72
VAR00041	3.76	.813	72
VAR00042	3.63	.999	72
VAR00043	3.78	.953	72
VAR00044	3.82	.828	72
VAR00045	3.50	.839	72
VAR00046	3.72	1.165	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	140.65	356.906	.069	.905
VAR00002	141.76	336.014	.537	.900
VAR00003	141.85	342.272	.428	.901
VAR00004	141.28	340.767	.557	.900
VAR00005	141.00	337.887	.503	.900
VAR00006	141.38	337.477	.555	.900
VAR00007	141.32	346.784	.312	.903
VAR00008	141.07	332.375	.642	.898
VAR00009	141.32	342.277	.465	.901
VAR00010	141.29	339.224	.547	.900
VAR00011	141.22	345.077	.426	.901
VAR00012	141.68	350.164	.240	.903
VAR00013	141.43	346.164	.424	.902
VAR00014	142.64	350.600	.199	.904
VAR00015	142.51	337.211	.472	.901
VAR00016	142.90	342.427	.465	.901
VAR00017	143.07	343.784	.501	.901
VAR00018	142.94	342.673	.445	.901

VAR00019	142.96	338.463	.553	.900
VAR00020	142.63	347.026	.320	.903
VAR00021	142.60	346.497	.299	.903
VAR00022	142.89	342.297	.416	.901
VAR00023	143.13	345.914	.391	.902
VAR00024	143.04	347.393	.344	.902
VAR00025	142.24	344.746	.357	.902
VAR00026	142.46	344.364	.347	.902
VAR00027	142.74	346.366	.318	.903
VAR00028	143.06	348.645	.328	.902
VAR00029	143.00	342.845	.464	.901
VAR00030	142.88	341.435	.452	.901
VAR00031	142.89	345.734	.357	.902
VAR00032	142.89	344.382	.371	.902
VAR00033	141.99	354.098	.114	.905
VAR00034	142.26	349.296	.217	.904
VAR00035	142.08	345.232	.288	.903
VAR00036	142.92	345.739	.359	.902
VAR00037	142.47	347.549	.276	.903
VAR00038	141.90	345.976	.293	.903
VAR00039	141.71	348.886	.253	.903
VAR00040	141.47	345.154	.461	.901

VAR00041	141.50	351.268	.229	.904
VAR00042	141.64	342.882	.406	.902
VAR00043	141.49	343.436	.412	.902
VAR00044	141.44	343.208	.489	.901
VAR00045	141.76	346.352	.379	.902
VAR00046	141.54	327.998	.700	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
145.26	358.901	18.945	46

LAMPIRAN VII

Uji Normalitas

NPar Tests

Notes		
	Output Created	26-May-2021 13:29:31
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=VAR00001 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.032
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
WLB	72	111.51	16.559	63	148

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		WLB
Normal Parameters ^{a,b}	N	72
	Mean	111.51
	Std. Deviation	16.559
Most Extreme Differences	Absolute	.226
	Positive	.094
	Negative	-.226
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.917
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.121

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN VIII

Analisis Deskriptif

Work Life Balance

DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN
MAX.

Descriptives

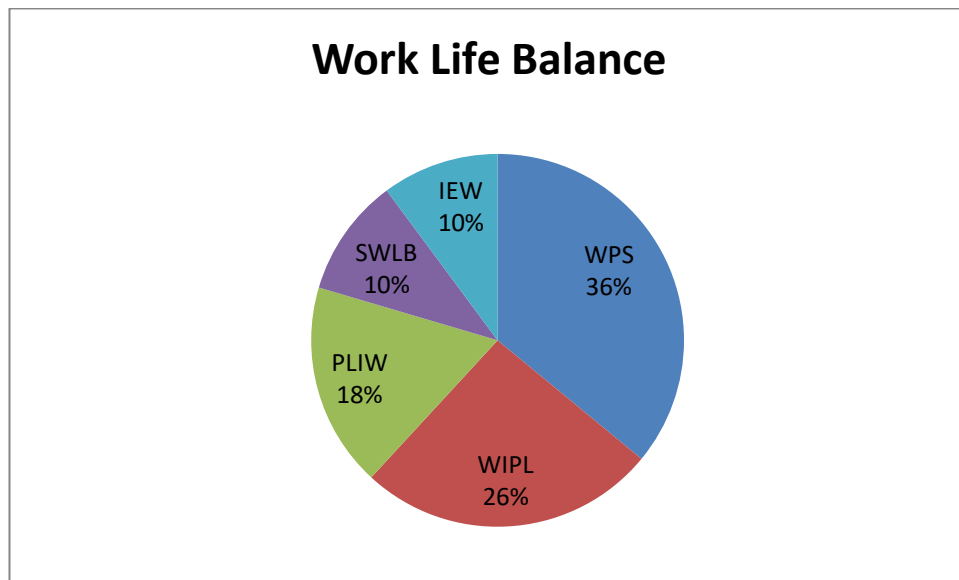
Notes

	Output Created	26-May-2021 13:46:00
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.006

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Place Support	72	25	50	39.15	7.242
Work Interference eith Personal Life	72	13	43	28.17	5.965
Personal Life Inteference With Work	72	8	30	19.29	5.163
Satisfaction with Work Life Balance	72	5	15	11.19	2.383
Iproved Effectivenes at Work	72	3	15	11.04	2.446
Valid N (listwise)	72				



FREQUENCIES VARIABLES=Kriteria /NTILES=4 /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

	Output Created	29-Jun-2021 00:49:46
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Kriteria /NTILES=4 /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.391
	Elapsed Time	0:00:00.403

[DataSet3]

Statistics

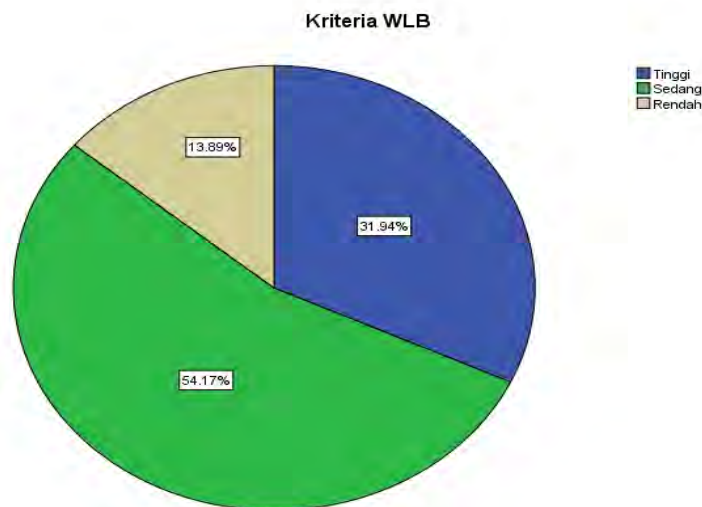
Kriteria WLB

N	Valid	72
	Missing	0
Percentiles	25	1.00
	50	2.00
	75	2.00

Kriteria WLB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	23	31.9	31.9	31.9
	Sedang	39	54.2	54.2	86.1
	Rendah	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Pie Chart



FREQUENCIES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN MEDIAN
MODE SUM /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

	Output Created	26-May-2021 14:30:54
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:01.719
	Elapsed Time	0:00:01.731

[DataSet1]

Statistics

		Work Place Support	Work Interference eith Personal Life	Personal Life Inteferece With Work	Satisfaction with Work Life Balance	Iproved Effectivenes at Work
N	Valid	72	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	1.43	2.72	2.65	1.46	1.38
	Median	1.00	3.00	3.00	1.00	1.00
	Mode	1	3	3	1	1
	Sum	103	196	191	105	99

Frequency Table

Work Place Support

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	50	69.4	69.4	69.4
	Sedang	13	18.1	18.1	87.5
	Rendah	9	12.5	12.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Work Interference eith Personal Life

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	4	5.6	5.6	5.6
	Sedang	12	16.7	16.7	22.2
	Rendah	56	77.8	77.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Personal Life Inteference With Work

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	7	9.7	9.7	9.7
	Sedang	11	15.3	15.3	25.0
	Rendah	54	75.0	75.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Satisfaction with Work Life Balance

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	50	69.4	69.4	69.4
	Sedang	11	15.3	15.3	84.7
	Rendah	11	15.3	15.3	100.0

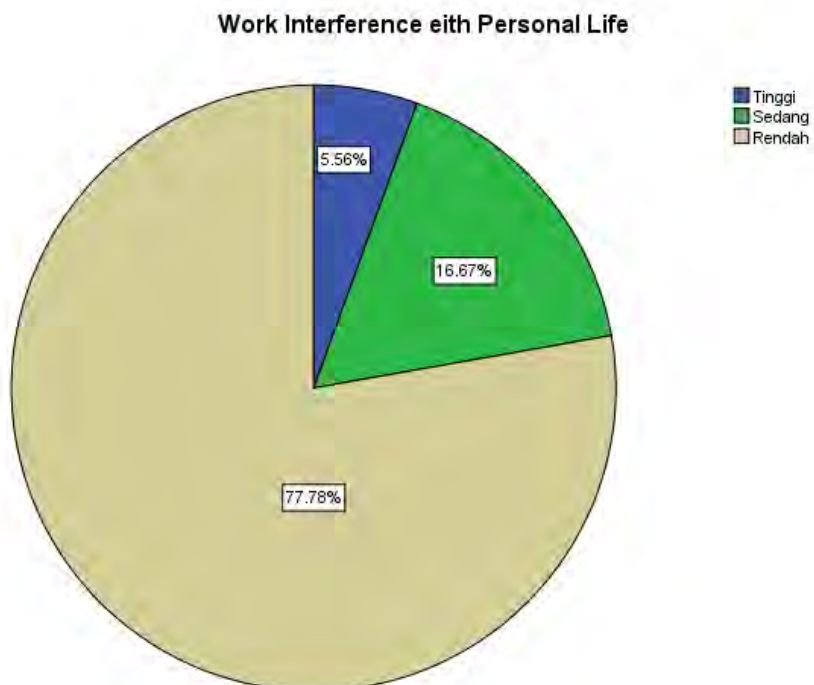
Satisfaction with Work Life Balance

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	50	69.4	69.4	69.4
Sedang	11	15.3	15.3	84.7
Rendah	11	15.3	15.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

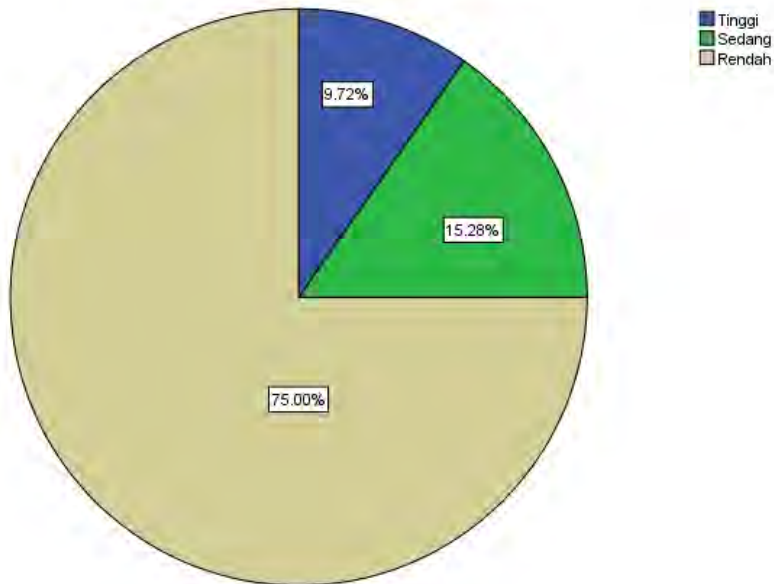
Improved Effectiveness at Work

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	52	72.2	72.2	72.2
Sedang	13	18.1	18.1	90.3
Rendah	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

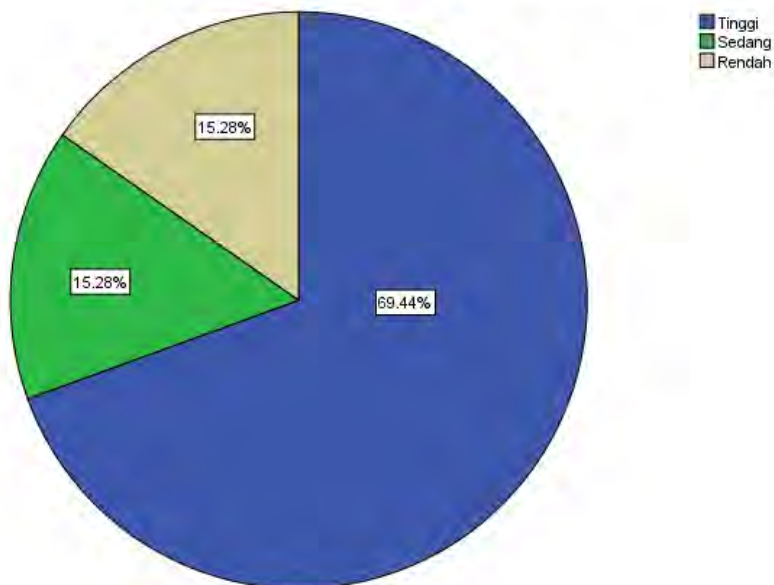
Pie Chart

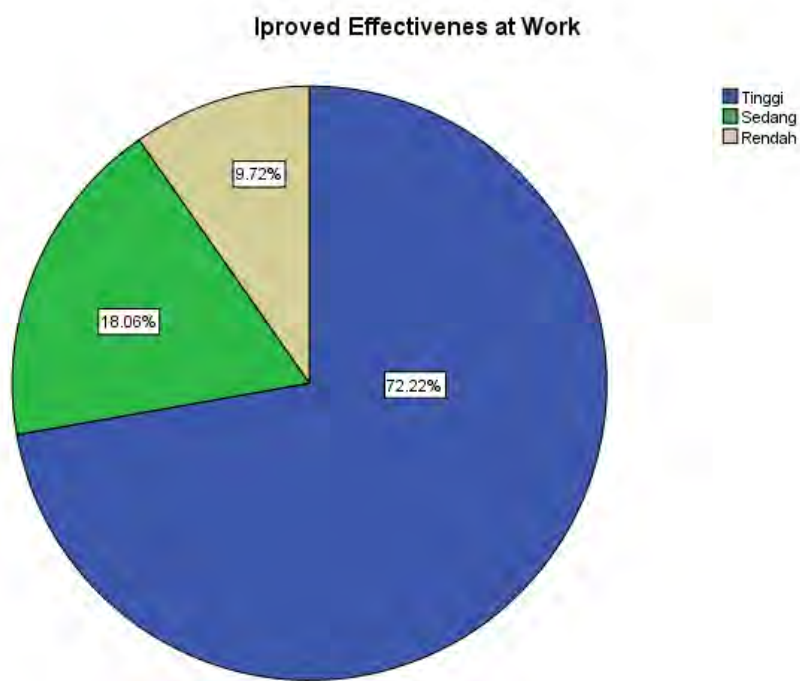


Personal Life Inteferece With Work



Satisfaction with Work Life Balance





LAMPIRAN IX

Analisis Deskriptif

***Work Life Balance* Berdasarkan**

Identitas Subjek Penelitian

ONEWAY WLB BY JK /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

	Output Created	26-May-2021 22:33:13
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
	Syntax	ONEWAY WLB BY JK /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.018

[DataSet5]

Descriptives

Work Life Balance

					95% Confidence Interval for Mean	
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound
LAKI-LAKI	51	112.12	16.905	2.367	107.36	116.87
PEREMPUAN	21	110.05	15.992	3.490	102.77	117.33
Total	72	111.51	16.559	1.951	107.62	115.41

Descriptives

Work Life Balance

	Minimum	Maximum
LAKI-LAKI	63	148
PEREMPUAN	76	128
Total	63	148

Test of Homogeneity of Variances

Work Life Balance

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.012	1	70	.914

ANOVA

Work Llife Balance

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	63.740	1	63.740	.230	.633
Within Groups	19404.246	70	277.204		
Total	19467.986	71			

ONEWAY WLB BY U /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

	Output Created	26-May-2021 22:33:46
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.

Syntax		ONEWAY WLB BY U
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		HOMOGENEITY
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.014

[DataSet5]

Descriptives

Work Life Balance

					95% Confidence Interval for Mean	
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound
> 40 Tahun	16	108.44	10.795	2.699	102.69	114.19
31-40 Tahun	17	109.82	7.435	1.803	106.00	113.65
< 30 Tahun	39	113.51	20.825	3.335	106.76	120.26
Total	72	111.51	16.559	1.951	107.62	115.41

Descriptives

Work Life Balance

	Minimum	Maximum
> 40 Tahun	84	126
31-40 Tahun	95	123
< 30 Tahun	63	148
Total	63	148

Test of Homogeneity of Variances

Work Life Balance

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.654	2	69	.013

ANOVA

Work Life Balance

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	355.834	2	177.917	.642	.529
Within Groups	19112.152	69	276.988		
Total	19467.986	71			

ONEWAY WLB BY SPer /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

	Output Created	26-May-2021 22:34:13
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
	Syntax	ONEWAY WLB BY SPer /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.017

[DataSet5]

Descriptives

Work Life Balance

					95% Confidence Interval for Mean	
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound
Lajang	36	116.19	17.895	2.982	110.14	122.25
Nikah	36	106.83	13.818	2.303	102.16	111.51
Total	72	111.51	16.559	1.951	107.62	115.41

Descriptives

Work Life Balance

	Minimum	Maximum
Lajang	63	148
Nikah	69	132
Total	63	148

Test of Homogeneity of Variances

Work Life Balance

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.489	1	70	.486

ANOVA

Work Life Balance

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1577.347	1	1577.347	6.172	.015
Within Groups	17890.639	70	255.581		
Total	19467.986	71			

ONEWAY WLB BY PT /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

	Output Created	26-May-2021 22:34:30
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.

Syntax		ONEWAY WLB BY PT
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		HOMOGENEITY
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.031

[DataSet5]

Descriptives

Work Life Balance

					95% Confidence Interval for Mean	
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound
SMP	1	112.00
SMA	48	113.27	16.806	2.426	108.39	118.15
S1	21	109.00	15.228	3.323	102.07	115.93
SMK	2	95.50	27.577	19.500	-152.27	343.27
Total	72	111.51	16.559	1.951	107.62	115.41

Descriptives

Work Llife Balance

	Minimum	Maximum
SMP	112	112
SMA	65	148
S1	63	128
SMK	76	115
Total	63	148

Test of Homogeneity of Variances

Work Llife Balance

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.646 ^a	2	68	.527

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Work Llife Balance.

ANOVA

Work Life Balance

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	794.007	3	264.669	.964	.415
Within Groups	18673.979	68	274.617		
Total	19467.986	71			

ONEWAY WLB BY SP /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

	Output Created	26-May-2021 22:34:46
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.

Syntax		ONEWAY WLB BY SP
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		HOMOGENEITY
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.018

[DataSet5]

Descriptives

Work Life Balance

					95% Confidence Interval for Mean	
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound
THL	55	113.00	17.842	2.406	108.18	117.82
PNS	17	106.71	10.499	2.546	101.31	112.10
Total	72	111.51	16.559	1.951	107.62	115.41

Descriptives

Work Life Balance

	Minimum	Maximum
THL	63	148
PNS	84	126
Total	63	148

Test of Homogeneity of Variances

Work Life Balance

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.045	1	70	.157

ANOVA

Work Life Balance

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	514.457	1	514.457	1.900	.172
Within Groups	18953.529	70	270.765		
Total	19467.986	71			

ONEWAY WLB BY LB /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

	Output Created	26-May-2021 22:35:12
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
	Syntax	ONEWAY WLB BY LB /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.009

[DataSet5]

Descriptives

Work Life Balance

					95% Confidence Interval for Mean	
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound
0-5 Tahun	56	112.38	17.786	2.377	107.61	117.14
6-10 Tahun	3	111.33	8.737	5.044	89.63	133.04
> 10 Tahun	13	107.85	11.901	3.301	100.65	115.04
Total	72	111.51	16.559	1.951	107.62	115.41

Descriptives

Work Life Balance

	Minimum	Maximum
0-5 Tahun	63	148
6-10 Tahun	104	121
> 10 Tahun	84	126
Total	63	148

Test of Homogeneity of Variances

Work Life Balance

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.798	2	69	.454

ANOVA

Work Life Balance

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	216.502	2	108.251	.388	.680
Within Groups	19251.484	69	279.007		
Total	19467.986	71			

Descriptives

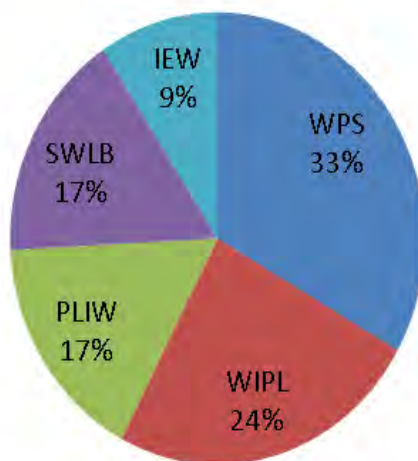
Notes

	Output Created	26-May-2021 21:07:53
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.007

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	52	25	50	40.10	7.168
WIPL	52	22	43	29.44	4.864
PLIW	52	10	29	19.92	4.702
SWLB	52	10	29	19.92	4.702
IEW	52	3	15	11.19	2.250
Valid N (listwise)	52				

Laki-Laki



Descriptives

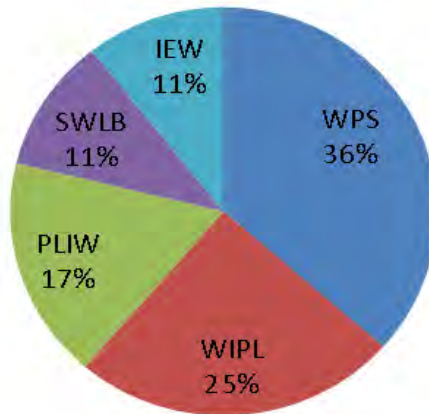
Notes

	Output Created	26-May-2021 21:09:57
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.004

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	20	25	50	36.70	7.020
WIPL	20	13	41	24.85	7.307
PLIW	20	8	30	17.65	6.029
SWLB	20	5	15	10.65	3.297
IEW	20	5	15	10.65	2.925
Valid N (listwise)	20				

Perempuan



Descriptives

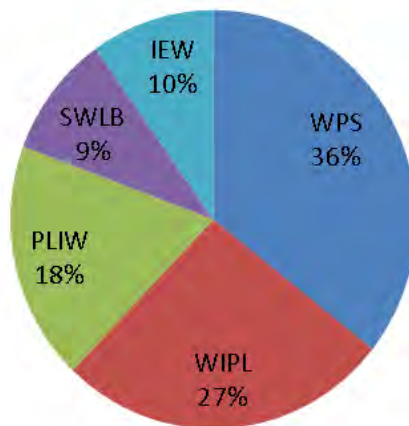
Notes

	Output Created	26-May-2021 21:25:25
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.010

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	38	25	50	39.55	8.494
WIPL	38	13	43	29.47	7.482
PLIW	38	8	30	20.50	6.281
SWLB	38	5	15	10.53	2.689
IEW	38	5	15	10.92	2.465
Valid N (listwise)	38				

< 30 Tahun



Descriptives

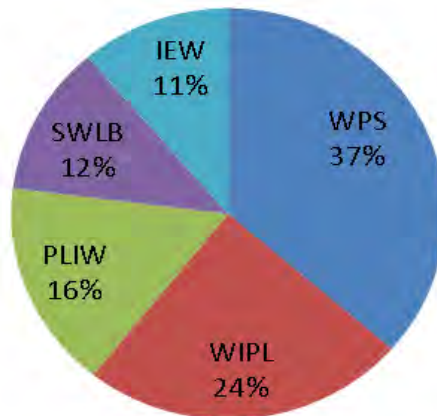
Notes

	Output Created	26-May-2021 21:27:49
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.007

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	17	32	50	39.00	4.430
WIPL	17	18	34	26.00	3.317
PLIW	17	10	24	17.47	3.430
SWLB	17	7	15	12.65	1.869
IEW	17	9	15	12.00	2.000
Valid N (listwise)	17				

31-40 Tahun



Descriptives

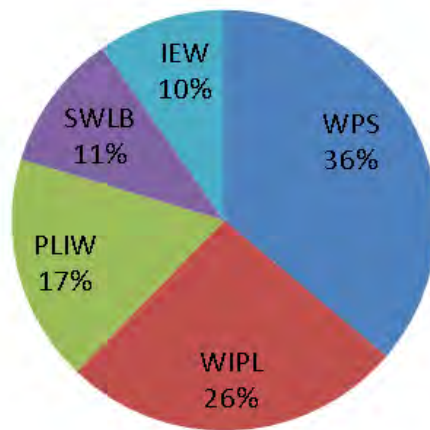
Notes

	Output Created	26-May-2021 21:29:41
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	21
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.011

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	16	26	50	38.31	6.935
WIPL	16	23	33	27.56	2.804
PLIW	16	16	25	18.50	2.805
SWLB	16	9	12	11.19	1.328
IEW	16	3	13	10.31	2.726
Valid N (listwise)	16				

> 40 Tahun



DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN
MAX.

Descriptives

Notes

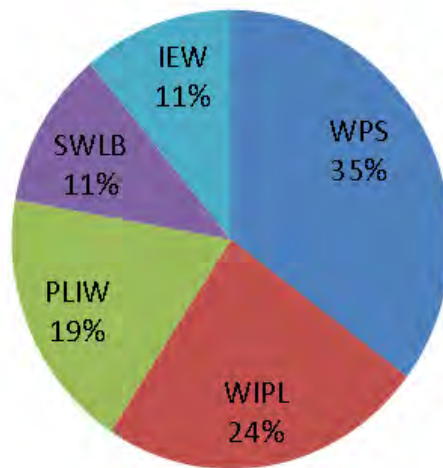
	Output Created	26-May-2021 21:50:57
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	12
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.012

[DataSet6]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	1	38	38	38.00	
WIPL	1	26	26	26.00	
PLIW	1	20	20	20.00	
SWLB	1	12	12	12.00	
IEW	1	12	12	12.00	
Valid N (listwise)	1				

SMP



Descriptives

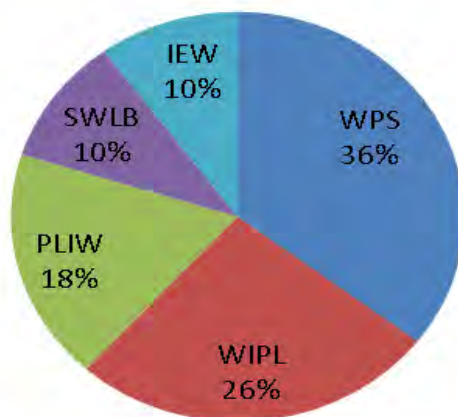
Notes

	Output Created	26-May-2021 21:52:37
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.006

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	48	25	50	39.12	7.499
WIPL	48	13	43	28.98	6.187
PLIW	48	8	29	20.17	5.134
SWLB	48	5	15	11.10	2.443
IEW	48	3	15	11.08	2.508
Valid N (listwise)	48				

SMA



Descriptives

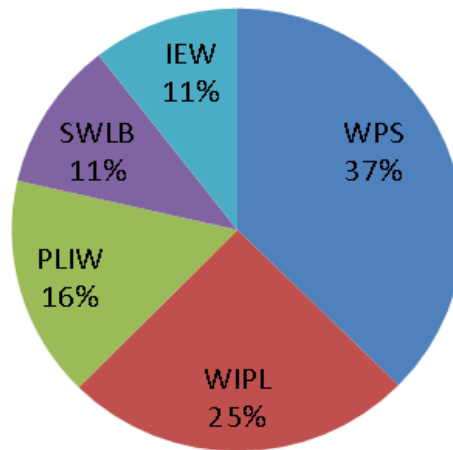
Notes

	Output Created	26-May-2021 21:54:29
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	21
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.008

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	21	25	50	39.86	6.784
WIPL	21	13	35	26.71	5.451
PLIW	21	8	30	17.24	4.939
SWLB	21	6	15	11.62	2.224
IEW	21	6	15	11.24	2.119
Valid N (listwise)	21				

S1



Descriptives

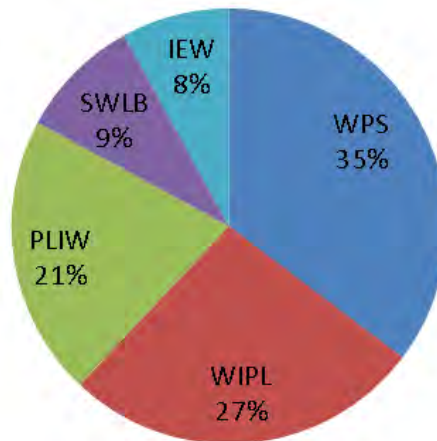
Notes

	Output Created	26-May-2021 21:55:55
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	2
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.009

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	2	27	39	33.00	8.485
WIPL	2	21	29	25.00	5.657
PLIW	2	15	24	19.50	6.364
SWLB	2	7	10	8.50	2.121
IEW	2	5	10	7.50	3.536
Valid N (listwise)	2				

SMK



Descriptives

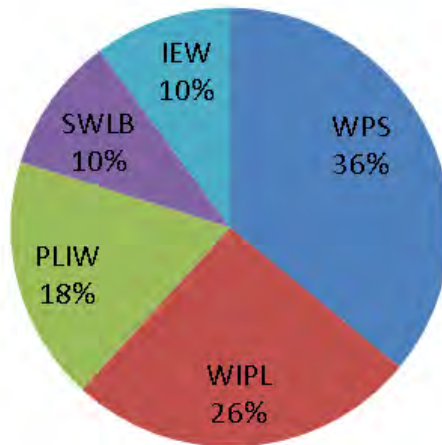
Notes

	Output Created	26-May-2021 22:07:00
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	55
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.014

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	55	25	50	39.69	7.500
WIPL	55	13	43	28.47	6.596
PLIW	55	8	30	19.91	5.444
SWLB	55	5	15	11.07	2.552
IEW	55	5	15	11.18	2.302
Valid N (listwise)	55				

PHL



Descriptives

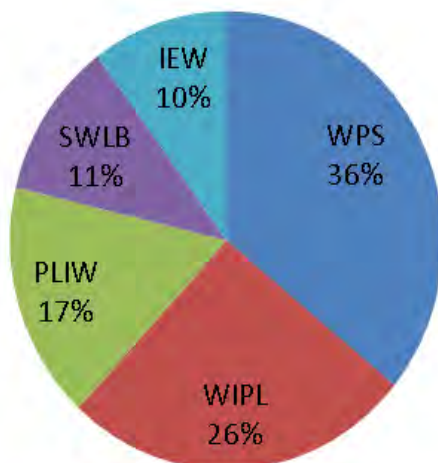
Notes

	Output Created	26-May-2021 22:08:27
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	17
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.007

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	17	26	49	37.41	6.215
WIPL	17	21	33	27.18	3.107
PLIW	17	10	25	17.47	3.625
SWLB	17	9	15	11.59	1.734
IEW	17	3	15	10.59	2.895
Valid N (listwise)	17				

PNS



Descriptives

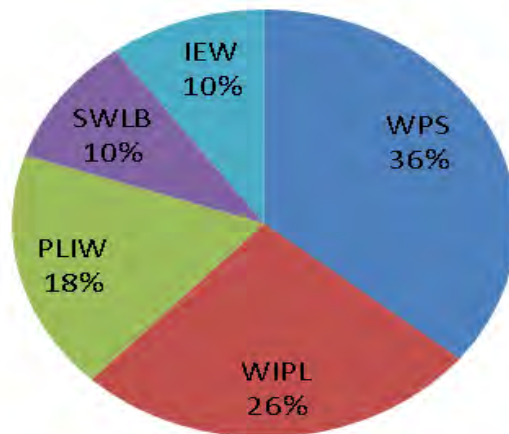
Notes

	Output Created	26-May-2021 21:41:58
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.014

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	36	27	50	40.53	7.755
WIPL	36	13	41	29.44	6.566
PLIW	36	8	29	20.50	5.516
SWLB	36	5	15	11.06	2.746
IEW	36	5	15	11.33	2.414
Valid N (listwise)	36				

Lajang



Descriptives

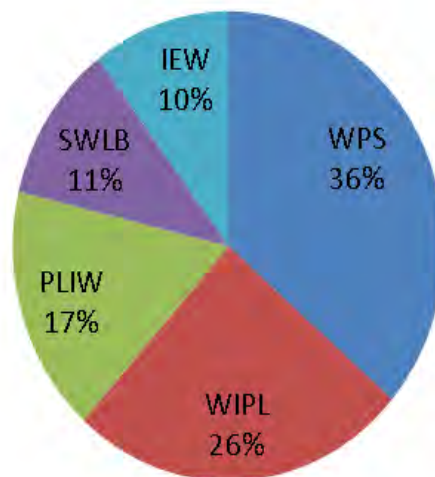
Notes

	Output Created	26-May-2021 21:43:46
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	48
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.007

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	36	25	50	37.78	6.508
WIPL	36	16	35	26.44	4.252
PLIW	36	8	30	17.72	4.151
SWLB	36	6	15	11.39	2.032
IEW	36	3	15	10.75	2.477
Valid N (listwise)	36				

Menikah



Descriptives

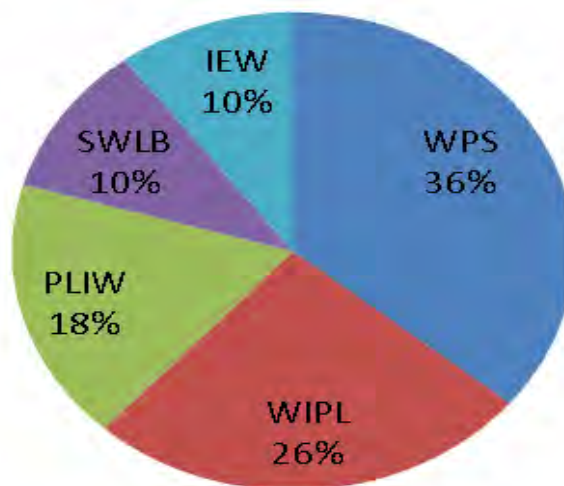
Notes

	Output Created	26-May-2021 22:15:04
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.007

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	56	25	50	39.45	7.373
WIPL	56	13	43	28.23	6.611
PLIW	56	8	30	19.52	5.383
SWLB	56	5	15	11.27	2.548
IEW	56	5	15	11.21	2.333
Valid N (listwise)	56				

0-5 Tahun



Descriptives

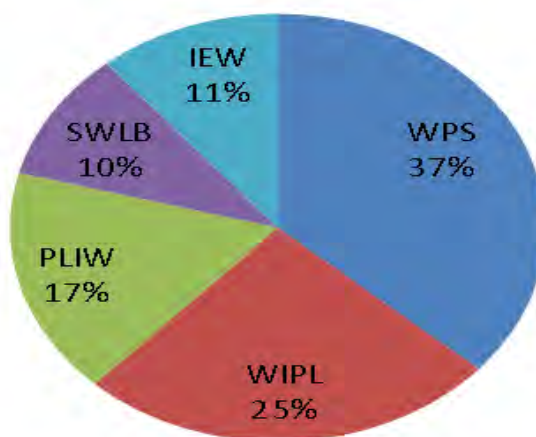
Notes

	Output Created	26-May-2021 22:16:35
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	3
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.005

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	3	38	41	39.67	1.528
WIPL	3	26	31	27.67	2.887
PLIW	3	10	29	18.67	9.609
SWLB	3	7	13	10.67	3.215
IEW	3	11	13	12.00	1.000
Valid N (listwise)	3				

6-10 Tahun



Descriptives

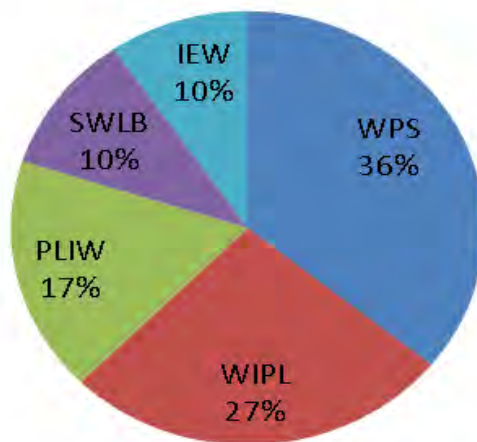
Notes

	Output Created	26-May-2021 22:18:01
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	13
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=WPS WIPL PLIW SWLB IEW /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.007

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WPS	13	26	50	37.77	7.628
WIPL	13	23	33	28.00	2.944
PLIW	13	16	25	18.46	2.904
SWLB	13	9	12	11.00	1.414
IEW	13	3	13	10.08	2.985
Valid N (listwise)	13				

> 10 Tahun



LAMPIRAN X

Surat Keterangan

Bukti Penelitian



PEMERINTAH KOTA BINJAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
(SATPOL PP)

Jalan Jambi Kec. Binjai Selatan No. Telp. (061) 8826921

SURAT KETERANGAN

Nomor : 420 - 2020

Berdasarkan Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi pada tanggal 02 Oktober 2020 Nomor : 352/FPSI/01.11/IX/2020 tentang Survey Untuk Pra Penelitian.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : OTTO HARIANTO, SH
NIP : 19621229 198503 1 006
Pangkat / Golongan : PEMBINA UTAMA MUDA
Jabatan : KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BINJAI

Dengan ini menerangkan bahwa nama mahasiswa yang tertera dibawah ini, diberikan izin untuk melaksanakan Survey Untuk Pra Penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Nama : Ardha Aulia Rovica Br Sembiring
NPM : 178600086
Program Studi : Ilmu Psikologi

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk urusan selanjutnya.

Binjai, 05 Oktober 2020

KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

KOTA BINJAI

**SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA**

OTTO HARIANTO, SH
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19621229 198503 1 006



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7318012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8126331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 419/FPSI/01.10/IV/2021
Lampiran : -
Hal : **Pengambilan Data**

Medan, 22 April 2021

Yth. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai
c.q. Kabid. Tibum dan Tramas
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
NPM : 178600089
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai, Jl. Jambi, Kec. Binjai Selatan, Kota Binjai, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Gambaran Work Life Balance pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi Pemerintahan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH KOTA BINJAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
(SATPOL PP)

Jalan Jambi Kec. Binjai Selatan No. Telp. (061) 8826921

SURAT KETERANGAN

Nomor : 331.1 - ~~005~~ /SATPOLPP/V/2021

Berdasarkan Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi nomor: 419/FPSI/01.10/IV/2021 tanggal 22 April 2021 perihal Pengambilan Data.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WANRISKI ARDIANNOVA, S.Sos
Pangkat/Gol : Pembina (IV/a)
NIP : 19801101 200604 1 007
Jabatan : Plt. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

Dengan ini menerangkan bahwa nama mahasiswa yang tertera dibawah ini, diberikan izin untuk melaksanakan Pengambilan Data di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai selama 4 (empat) hari dimulai tanggal 04 Mei 2021 s/d 07 Mei 2021 dengan tetap menerapkan protokol kesehatan COVID-19.

Nama : Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
NPM : 178600089
Program Studi : Ilmu Psikologi

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadi urusan selanjutnya.

Dikeuarkan di : Binjai
Pada Tanggal : 03 Mei 2021

**Pt. KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA BINJAI**



WANRISKI ARDIANNOVA, S.Sos
PEMBINA (IV/a)
NIP. 19801101 200604 1 007



PEMERINTAH KOTA BINJAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
(SATPOL PP)

Jalan Jambi Kec. Binjai Selatan No. Telp. (061) 8826921

SURAT KETERANGAN

Nomor : 331.1 - 0942 /SATPOLPP/V/2021

Berdasarkan Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi nomor: 419/FPSI/01.10/IV/2021 tanggal 22 April 2021 perihal Pengambilan Data.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WANRISKI ARDIANNOVA, S.Sos
Pangkat/Gol : Pembina (IV/a)
NIP : 19801101 200604 1 007
Jabatan : Plt. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

Dengan ini menerangkan bahwa nama mahasiswa yang tertera dibawah ini, telah selesai melaksanakan Pengambilan Data di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai selama 4 (empat) hari dimulai tanggal 04 Mei 2021 s/d 07 Mei 2021 dengan tetap menerapkan protokol kesehatan COVID-19.

Nama : Ardha Aulia Rovica Br. Sembiring
NPM : 178600089
Program Studi : Ilmu Psikologi

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadi urusan selanjutnya.

Dikeluarkan di : Binjai
Pada Tanggal : 16 Mei 2021

PLT. KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA BINJAI

WANRISKI ARDIANNOVA, S.Sos
PEMBINA
NIP. 19801101 200604 1 007