

Volume 8, Nomor 2, Oktober 2019

<http://doi.org/10.21009/JPPP>

**RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK WORK LIFE BALANCE DI INDONESIA**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Gianti Gunawan\*** | **Yus Nugraha\*\*** | **Marina Sulastiana\*\*\*** | **Diana Harding\*\*\*\*** |
|  |  |  |

\*Universitas Padjadjaran

\*\* Universitas Padjadjaran

\*\*\* Universitas Padjadjaran

\*\*\*\* Universitas Padjadjaran

**DOI:** <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>

# Alamat Korespondensi:

[Gianti17001@mail.unpad.ac.id](mailto:Gianti17001@mail.unpad.ac.id)

***ABSTRACT***

*Research on the reliability and validity of the work life balance construct is important considering that in Indonesia there is currently no instrument specifically used to measure or assess work life balance and because of the development of an understanding of the work life balance construct which always develops as a multidimensional construct. The subjects in this study were 460 employees of State-Owned Company in Bandung. The work life balance scale used in this study is an adaptation of the work life balance questionnaire developed by Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger and Carlla S. Smith (in Journal of Occupational Health Psychology 2009, Vol. 14, No. 4, 441–456). In this study, the method of analysis is the confirmatory factor. The results showed that the items for the work life balance scale had SLF values ​​ranging from 0.75 to 0.912 so that all items could be said to be valid. CR value is 0.976 and VE is 0.707, which means a reliable work life balance scale. Work life balance scale is devided into two aspects, namely demands and resources. The demands aspect consists of 2 (two) sub aspects, namely work interference with personal life (PLIW) and personal life interference with work (PLIW) and. The second aspect, namely resources has 2 (two) sub aspects, namely work enhancement of personal life (WEPL) and personal life enhancement ofwork (PLEW).*

***Keywords***

*Reliability, construct validity, work life balance scale*

# Pendahuluan

Menurut Fisher (2002), *work-life balance* didefinisikan sebagai multi dimensional konstruk yang didalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Fisher, 2002). Dimensi *work-life balance* terdiri dari : *work interference with personal life, personal life interference with work, work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengutamakan ataupun mengorbankan salah satunya. Menurut (Fisher, Bulger, & Smith, 2009), terdapat 2 (dua) dimensi *work life balance*

1. *Demands*
2. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Hal ini juga berkaitan dengan stres kerja pada individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

1. ***Resources***
2. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya. Dimensi ini harus berkontribusi pada pembaruan sumber daya, sehingga diharapkan hal ini berhubungan secara negatif dengan keseluruhan tekanan kerja. Dimensi ini berhubungan secara positif dengan *life satisfaction.* Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari, yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu dalam kehidupan pribadinya. Dimensi ini berhubungan secara positif dengan *life satisfaction.* Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

Instrumen untuk mengukur atribut psikologis haruslah reliabel dan valid, sehingga penelitian tentang kualitas psikometris yaitu reliabilitas dan validitas skala psikologi menjadi penting dilaksanakan, termasuk skala *work life balance* yang diperuntukkan bagi karyawan. Penelitian tentang reliabilitas dan validitas konstruk skala *work life balance* juga penting mengingat di Indonesia sampai saat ini belum ada instrumen yang secara khusus dipergunakan untuk mengukur atau menilai *work life balance* karyawan. Ke depan, skala *work life balance* ini akan berguna sebagai instrumen dalam perencanaan regulasi dan intervensi bagi perusahaan. Penelitian tentang validitas konstruk skala *work life balance* juga penting dilakukan mengingat perkembangan pemahaman tentang konstruk ini yang selalu berkembang sebagai sebuah konstruk yang bersifat multidimensi. Alasan penelitian ini adalah: 1) Validitas konstruk skala *work life balance* yang dipergunakan dalam penelitian ini belum teruji, dan 2) Reliabilitas konstruk skala *work life balance* yang dipergunakan dalam penelitian ini belum teruji.

1. **Metode Penelitian**

Subjek Penelitian dalam penelitian ini adalah 460 karyawan BUMN di Bandung. Dalam penelitian ini digunakan *Stratified Cluster Sampling*. Cluster dalam penelitian ini adalah Direktorat. Adapun Strata dalam penelitian ini adalah Jabatan. Dari enam direktorat yang ada akan diambil semua direktorat. Adapun Strata dibagi pada Strata Level Struktural (yang terdiri dari 5 strata karena strata ahli utama tidak digunakan karena banyak yang kosong) dan Strata Level Operasional (yang terdiri dari 3 strata karena strata yang lainnya tidak digunakan karena banyak yang kosong).

Oleh karenanya penghitungan ukuran sampel minimal akan dilakukan pada Strata Struktural dan Strata Operasional dengan cara sebagai berikut:

1. Strata Struktural

Rumus yang digunakan adalah rumus ukuran sampel minimal untuk sampling Stratifikasi dengan estimasi proporsi:

∑Ni2Pi(1-Pi)/wi

n = \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

N2D + ∑NiPi(1-Pi)

D = B2/4

Wi = alokasi

B = bound of error

Penghitungan ukuran sampel minimal dilakukan dengan software UNPAD SAS.

Dihitung dua alternatif sebagai berikut:

**Tabel 1.** Sampel Minimal Level Struktural

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kepala Divisi** | **Kepala Bagian** | **Ahli Madya** | **Kepala Seksi** | **Ahli Muda** | **Total** |
| B= 0.03 | 21 | 55 | 25 | 105 | 54 | 260 |
| B= 0.05 | 15 | 39 | 18 | 74 | 38 | 184 |

Tambahkan cadangan sekitar 10% dari

ukuran sampel minimal, sehingga komposisi sampel adalah:

**Tabel 2.** Alternatif Sampel Minimal Level Struktural

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kepala Divisi** | **Kepala Bagian** | **Ahli Madya** | **Kepala Seksi** | **Ahli Muda** | **Total** |
| B= 0.03 | 23 | 60 | 28 | 115 | 59 | 285 |
| B= 0.05 | 16 | 42 | 20 | 81 | 42 | 201 |

1. Strata Staf

Rumus yang digunakan adalah rumus ukuran sampel minimal untuk sampling Stratifikasi dengan estimasi proporsi:

∑Ni2Pi(1-Pi)/wi

n = \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

N2D + ∑NiPi(1-Pi)

D = B2/4

Wi = alokasi

B = bound of error

Penghitungan ukuran sampel minimal dilakukan dengan software UNPAD SAS. Diperoleh beberapa kemungkinan sebagai berikut:

**Tabel 3.** Sampel Minimal Level Operasional

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Staf** | **Staf Muda** | **Pelaksana** | **Total** |
| B= 0.03 | 69 | 97 | 278 | 444 |
| B= 0.05 | 40 | 57 | 163 | 260 |

Tambahkan cadangan sekitar 10% dari ukuran

sampel minimal, sehingga komposisi sampel adalah:

**Tabel 4.** Alternatif Sampel Minimal Level Operasional

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Staf** | **Staf Muda** | **Pelaksana** | **Total** |
| B= 0.03 | 75 | 107 | 306 | 488 |
| B= 0.05 | 44 | 63 | 179 | 286 |

Metode Pengumpulan Data Skala *work life balance* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi dari kuesioner Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger and Carlla S. Smith (dalam Journal of Occupational Health Psychology 2009, Vol. 14, No. 4, 441–456). Kuesioner ini terdiri dari 17 item dan telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh lembaga bahasa bersertifikasi dan telah dilakukan *expert validity* terhadap 3 orang ahli.

Metode Analisis Data Dalam penelitian ini, menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.

1. **Hasil Penelitian dan Diskusi**

Kuesioner *work life balance* terdiri dari 17 item. Aspek demands terdiri dari 2 sub aspek dan diwakili oleh masing-masing 3 item. Aspek *resources* terdiri dari 2 sub aspek, diwakili oleh 5 dan 6 item. Untuk lebih jelasnya digambarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Kisi-Kisi Alat Ukur *Work Life Balance*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **ASPEK** | **INDIKATOR** | **ITEM** |
| 1 | *Demands* | *Work Interference with Personal Life* (WIPL) | 1,2,3,4,5 |
| *Personal Life Interference with Work* (PLIW) | 6,7,8,9,10,11 |
| 2 | *Resources* | *Work Enhacement of Personal Work* (WEPL) | 12,13,14 |
| *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) | 15,16,17 |

Pada kuesioner ini, responden diminta untuk menjawab setiap item dengan cara menyatakan sejauh mana kesesuaian pernyataan item yang disajikan dalam alat ukur. Pilihan jawaban yang diberikan, yaitu : Tidak Pernah, Jarang, Kadang-Kadang, Sering, Sangat Sering

**Uji Validitas**

Validitas secara umum adalah kebenaran dari alat ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Saughnessy, Zechmeister, & Zechmeister, 2012).

Pada penelitian ini, perhitungan validitas item pada seluruh kuesioner menggunakan CFA, dimana item yang valid ditunjukan dengan nilai SLF > 0,5. Sebelum dihitung dengan menggunakan CFA, dilakukan *readability test* pada kuesioner yang telah dibuat untuk mengetahui apakah pertanyaan penelitian dalam kuesioner mudah dibaca atau tidak oleh responden. Sehubungan dengan hal tersebut, maka akan dilakukan *readability test* pada empat orang dengan background pendidikan yang berbeda yaitu SMA, D3, S1, dan S2.

Berikut ini adalah hasil uji validitas skala *work life balance*:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Tabel 6.** Validitas Alat Ukur *Work Life Balance* |  |
| **ASPEK** | **ITEM** | **SLF** |
| Demands | WLB1 | 0.843 |
| WLB2 | 0.847 |
| WLB3 | 0.868 |
| WLB4 | 0.788 |
| WLB5 | 0.912 |
| WLB6 | 0.85 |
| WLB7 | 0.777 |
| WLB8 | 0.884 |
| WLB9 | 0.847 |
| WLB10 | 0.867 |
| WLB11 | 0.75 |
| Resources | WLB12 | 0.898 |
| WLB13 | 0.837 |
| WLB14 | 0.849 |
| WLB15 | 0.841 |
| WLB16 | 0.792 |
| WLB17 | 0.824 |

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, item-item pertanyaan untuk variabel work life balance memiliki nilai SLF > 0,5, sehingga seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas alat ukur mengindikasi konsistensi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Saughnessy, Zechmeister, & Zechmesiter, 2012).

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau memiliki hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek atau fenomena yang sama. Keandalan yang rendah mencerminkan ketidakkonsistenan responden dalam jawaban (Kadiyono,2011).

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukan oleh angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang timggi ditunjukan dengan nilai CR > 0,7 dan nilai VE > 0,5. Pengujian reliabilitas alat ukur pada penelitian ini menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA).

Nilai reliabilitas skala *work life balance* ditunjukan dengan nilai CR 0,976 dan VE 0,707, yang artinya skala *work life balance* tergolong reliabel.

Di bawah ini adalah skala *work life balance* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya:

**Tabel 7.** Alat Ukur *Work Life Balance*

|  |  |
| --- | --- |
| **NO** | **PERNYATAAN** |
|
| 1 | Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam kedaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin saya lakukan |
| 2 | Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan |
| 3 | Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya |
| 4 | Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya |
| 5 | Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja |
| 6 | Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya |
| 7 | Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya |
| 8 | Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya |
| 9 | Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya |
| 10 | Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan |
| 11 | Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja |
| 12 | Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya |
| 13 | Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah |
| 14 | Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah |
| 15 | Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja |
| 16 | Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya |
| 17 | Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya |

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan CFA terhadap skala *work life balance*, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

* + - 1. Berdasarkan hasil uji validitas di atas, item-item pertanyaan untuk variabel *work life balance* memiliki nilai SLF > 0,5, sehingga seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid.
      2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, skala *work life balance* memiliki nilai CR > 0,7 dan nilai VE > 0,5 sehingga seluruh item pertanyaan dapat dikatakan reliabel.

Skala *work life balance* versi Indonesia menunjukkan koefisien validitas dan reliabilitas yang tinggi. Sehingga, skala *work life balance* versi Indonesia ini bisa dimanfaatkan secara maksimal sebagai alat diagnostic dan intervensi dalam dunia industri di Indonesia.

Arah untuk Penelitian Masa Depan berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti selanjutnya agar mengambil subjek penelitian dari beberapa perusahaan yang berbeda sehingga pembahasan tentang multidimensionalitas *work life balance* dapat lebih komprehensif.

1. **Daftar Pustaka**

Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering*, *63*(1), 575.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

Kadiyono, A. L. (2011). *Pengaruh Human Capital Terhadap Positive Organizational Behavior Melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Mediator (Studi Empirik Pada Pegawai Divisi Marketing di BUMN Bidang Jasa Wilayah Jawa Barat).* Doctoral Dissertation : Universitas Padjadjaran

Shaughnessy, John J., Zechmeister, Eugene B., Zechmeister, Jeanne S. (2012). Metode Penelitian dalam Psikologi Edisi 9 Research Methods In Psychology, 9th Edition. Jakarta : Penerbit Salemba Humanika.